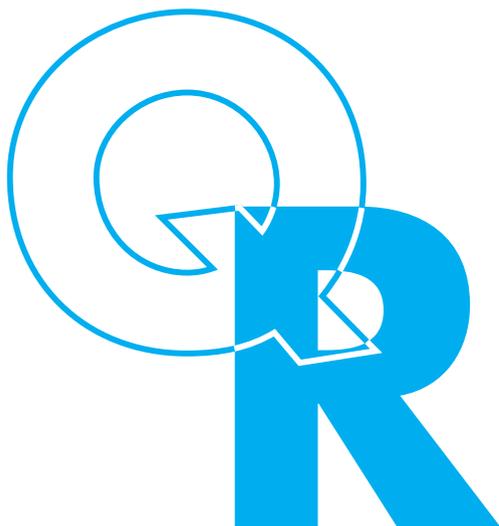




CONFINDUSTRIA
Centro Studi



Quaderni di Ricerca

*Gli approfondimenti tematici
del Centro Studi Confindustria*

NUMERO SPECIALE

**Indagine Confindustria
sul mercato del lavoro**

N.3 - Febbraio 2007



CONFINDUSTRIA
Centro Studi

Quaderni di Ricerca

*Gli approfondimenti tematici
del Centro Studi Confindustria*

**Indagine Confindustria
sul mercato del lavoro**

Numero speciale

N. 3 – Febbraio 2007

L'indagine è stata seguita da un gruppo di lavoro a cui hanno partecipato Sandro Trento, Anna Ruocco, Anita Guelfi, Milos Carloni (Centro Studi Confindustria), Giorgio Usai, Massimo Marchetti, Giovanni Ricci Curbastro (Area Relazioni Industriali e Affari Sociali), Andrea Fioni (Centro Studi Assolombarda), Ivano Sinis, Piergiorgio Ferrandi (Unione Industriale Torino), Gianluca Ostini e Simona Centis (Federchimica). Hanno contribuito alla stesura finale: Massimo Rodà, Lorena Scaperrotta e Gianna Bargagli (Centro Studi Confindustria).

Centro Studi Confindustria

Viale dell'Astronomia, 30 - 00144 Roma

<http://www.confindustria.it>

Direttore

Sandro Trento

Vicedirettore

Anna Ruocco

Indice

<i>Introduzione</i>	5
1. Indagine Confindustria sul mercato del lavoro nel 2005	13
1.1 Andamento e struttura dell'occupazione.....	16
1.2 Flussi in entrata e trasformazioni a tempo indeterminato	20
1.3 I canali di reclutamento.....	26
1.4 I flussi in uscita.....	27
1.5 L'utilizzo delle forme di flessibilità contrattuale.....	29
2. I risultati Assolombarda	39
2.1 Andamento e struttura dell'occupazione.....	42
2.2 Flussi in entrata e trasformazioni a tempo indeterminato	47
2.3 I canali di reclutamento.....	51
2.4 I flussi in uscita.....	53
2.5 L'utilizzo delle forme di flessibilità contrattuale.....	54
2.6 Il confronto rispetto al 2004.....	60
3. I risultati Unione Industriale Torino	69
3.1 Andamento e struttura dell'occupazione.....	71
3.2 Flussi in entrata e trasformazioni a tempo indeterminato	78
3.3 I canali di reclutamento.....	81
3.4 I flussi in uscita.....	82
3.5 L'utilizzo delle forme di flessibilità contrattuale.....	84
3.6 Il confronto rispetto al 2004.....	91
Appendice A: Le tipologie contrattuali: schede dei contratti di lavoro	101
Appendice B: Questionario utilizzato	143

INTRODUZIONE

Negli anni Novanta in gran parte dei paesi europei sono state adottate strategie di riforma del mercato del lavoro volte ad accrescerne la flessibilità per ridurre i livelli di disoccupazione e aumentare il numero di posti di lavoro. L'OCSE ha promosso questo tipo di riforme fornendo numerosi studi empirici che mostrano l'esistenza di un legame statistico significativo tra indici di aumento della flessibilità del mercato del lavoro e crescita dell'occupazione. Anche in Europa con la Strategia Europea dell'Occupazione (SEO) si è deciso di orientare la politica del lavoro verso la rimozione delle eccessive rigidità che disincentivavano le imprese dall'assumere nuovi lavoratori.

Secondo l'Indagine ISTAT sulle forze lavoro, nell'ultimo decennio l'occupazione italiana è cresciuta a ritmi elevati. Confrontato con il passato, l'aumento dell'occupazione appare piuttosto sorprendente se si considera che è avvenuto in un contesto di bassa crescita dell'economia.

L'aumento dell'occupazione è dovuto principalmente all'avvio di riforme del mercato che con il «pacchetto Treu» (1997), la nuova disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato che attua la direttiva europea (2001) e la «legge Biagi» (2003), hanno profondamente trasformato il mercato del lavoro italiano introducendo, modificando o modernizzando le forme di contratto di lavoro che hanno favorito una migliore flessibilità nell'organizzazione produttiva e l'ingresso nel mercato del lavoro di lavoratori, molti dei quali avrebbero difficilmente trovato occupazione.

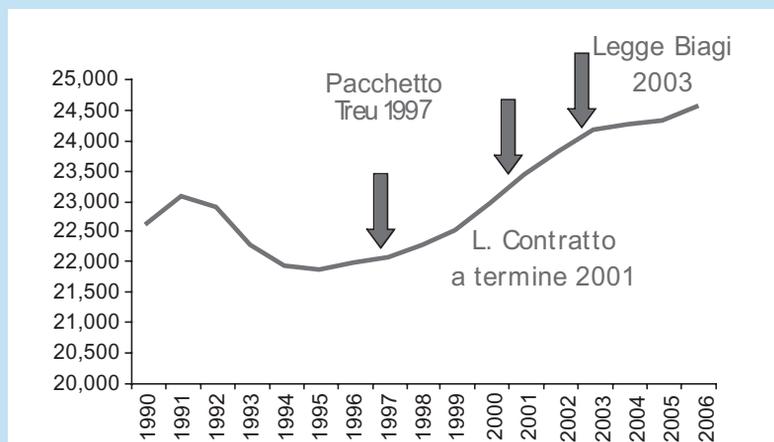
Tra il 1996 e il 2005 gli occupati sono cresciuti di circa 2,3 milioni. Un risultato apprezzabile per un paese come l'Italia.

Nel periodo in questione, caratterizzato da un aumento della flessibilità, tutti gli indicatori del mercato del lavoro hanno registrato un significativo miglioramento (Figg. 1-2).

Va osservato inoltre che senza le riforme del mercato del lavoro, la situazione economica del Paese, nello stesso decennio, sarebbe stata davvero grave. L'Italia avrebbe avuto non solo una bassa crescita del PIL ma anche un serio problema di disoccupazione crescente e questo non va dimenticato quando si ragiona sulla regolamentazione del mercato del lavoro.

Il tasso di occupazione in Italia è cresciuto dal 52,1 percento del 1996 al 57,5 del 2005, allo stesso tempo il tasso di disoccupazione è sceso dall'11,2 al 7,7 percento del 2005 (Tab. 1). Ci attendiamo ulteriori miglioramenti nel 2006 (il CSC stima che il tasso di occupazione cresca al 58,4 e il tasso di disoccupazione diminuisca ulteriormente al 6,7).

Fig. 1 – Come è migliorato il mercato del lavoro
(Occupazione - migliaia)

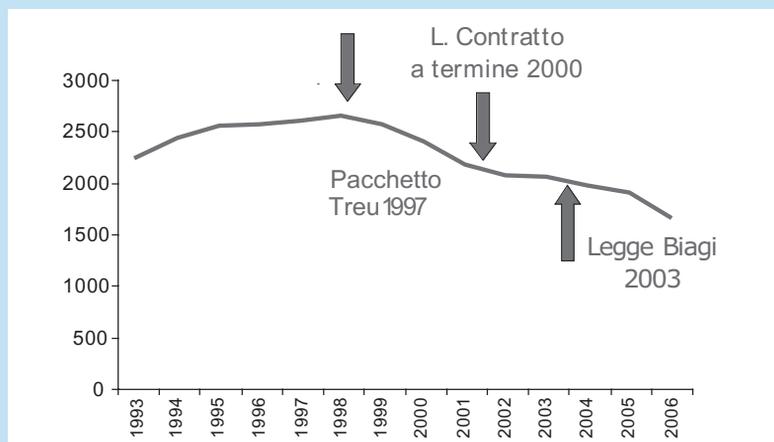


Fonte: elaborazioni su dati ISTAT; per il 2006 stime CSC.

Particolarmente significativo è l'aumento del tasso di attività passato dal 58,8 percento del 1996 al 62,4 del 2005 (Tab. 1). Il tasso di attività misura il rapporto tra le persone appartenenti alle forze di lavoro e la popolazione di riferimento. L'Italia, com'è noto, si caratterizza per un tasso di attività molto più basso rispetto a quello degli altri paesi europei e la riduzione della rigidità del mercato del lavoro sembra aver favorito anche l'inserimento di persone che altrimenti avrebbero optato per rimanere «fuori dal mercato del lavoro».

In generale, la disoccupazione è la forma più grave di «precarariato» che va combattuta. Un migliore funzionamento del mercato del lavoro è lo strumento più efficace per ridurre la disoccupazione ma vi è un'area di grande instabilità che è costituita dal lavoro «non regolare» (sommerso). Con «non regolari» l'ISTAT classifica le posizioni lavorative svolte senza il rispetto della norma-

Fig. 2 – Come è migliorato il mercato del lavoro
(Disoccupazione - migliaia)



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT; per il 2006 stime CSC.

Tab. 1 – Indicatori del mercato del lavoro
(Valori percentuali)

Periodo	Tasso di attività		Tasso di occupazione		Tasso di disoccupazione		
	15-64 anni	15-24 anni	15-64 anni	15-24 anni	Totale	15-24 anni	di lunga durata
1996	58,8	39,8	52,1	27,7	11,2	30,4	5,1
1997	59,0	39,8	52,3	27,8	11,3	30,2	5,3
1998	59,8	40,4	52,9	28,3	11,3	29,9	5,5
1999	60,4	40,1	53,7	28,5	10,9	28,7	5,5
2000	61,0	40,3	54,8	29,4	10,1	27,0	5,0
2001	61,6	38,8	55,9	29,5	9,1	24,1	4,5
2002	62,1	37,8	56,7	29,1	8,6	23,1	4,0
2003	62,9	37,8	57,5	28,9	8,4	23,7	4,2
2004	62,5	35,6	57,5	27,2	8,1	23,5	3,9
2005	62,4	33,5	57,5	25,5	7,7	24,0	3,7
2006*	62,7	32,7	58,4	25,7	6,7	21,2	3,3

* Previsione CSC.

Fonte: ISTAT.

tiva vigente in materia fiscale-contributiva, quindi non osservabili direttamente presso le imprese, le istituzioni e le fonti amministrative. Secondo le ultime stime diffuse dall'ISTAT, le «unità di lavoro» irregolari sarebbero circa 3,3 milioni (Tab. 2). La loro quota sul totale dei lavoratori (tasso di irregolarità) ammonterebbe a circa il 13,4 per cento, in diminuzione dal 2002 (14,2).

Questo è un altro fenomeno che va eliminato innanzitutto perché i lavoratori irregolari sono privi di qualunque garanzia assistenziale e pensionistica.

Ma anche perché l'economia sommersa rappresenta una forma di concorrenza sleale nei confronti delle imprese che invece applicano le regole in materia fiscale, contributiva, di diritto del lavoro, di tutela dell'ambiente.

Tab. 2 – Unità di regolari e non regolari
(In migliaia)

Anni	Regolari	Non regolari	Totale	Tasso di regolarità	Tasso di irregolarità
1992	20.319,4	3.137,8	23.457,2	86,6	13,4
1993	19.607,0	3.142,8	22.749,8	86,2	13,8
1994	19.364,0	3.165,2	22.529,2	86,0	14,0
1995	19.265,6	3.262,7	22.528,3	85,5	14,5
1996	19.312,4	3.287,8	22.600,2	85,5	14,5
1997	19.332,7	3.358,8	22.691,5	85,2	14,8
1998	19.450,7	3.465,2	22.915,9	84,9	15,1
1999	19.602,3	3.446,6	23.048,9	85,0	15,0
2000	19.922,6	3.529,0	23.451,6	85,0	15,0
2001	20.234,9	3.601,8	23.836,7	84,9	15,1
2002	20.698,0	3.437,3	24.135,3	85,8	14,2
2003	21.000,7	3.237,8	24.238,5	86,6	13,4
2004	21.160,1	3.269,4	24.429,5	86,6	13,4

Fonte: ISTAT.

Con grave distorsione nel dibattito corrente spesso si identifica *tout-court* l'utilizzo dei contratti a termine con la creazione di «precarietà».

Il termine precarietà in realtà non ha un significato univoco. In linea generale, in aggiunta alle categorie della disoccupazione e del lavoro irregolare, la nozione di «precarietà» dovrebbe far riferimento all'uso reiterato e prolungato nel tempo, di contratti a termine.

Ma i contratti a termine di per sé non hanno alcuna accezione negativa, anzi rappresentano un utile strumento di inserimento nel mercato del lavoro e di flessibilità, tanto più importanti in un contesto di crescente cambiamento tecnologico e competitivo.

Nell'Europa a 25 l'incidenza dei contratti a tempo determinato è

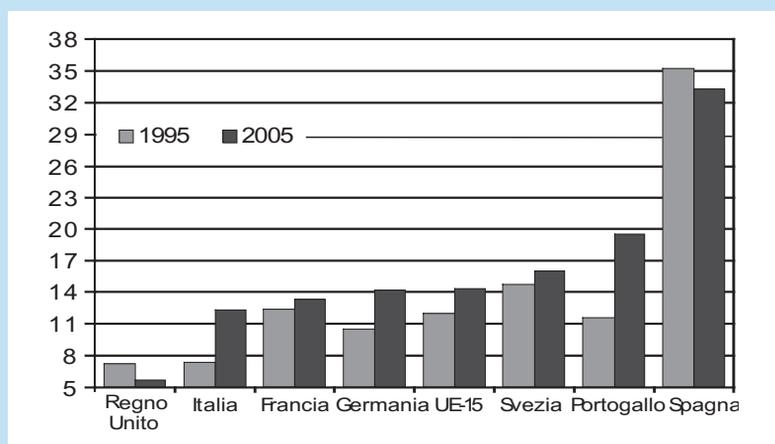
stata pari nel secondo trimestre del 2006 al 14,9 percento dell'occupazione dipendente, in crescita rispetto all'analogo trimestre del 2000 (12,6 percento), con situazioni molto differenziate tra i Paesi (Fig. 3).

Si va infatti dal 34,4 percento della Spagna al 13-14 percento di Francia, Germania e Italia.

L'Italia presenta quindi una incidenza del lavoro a termine leggermente inferiore, anche se non molto diversa, dalla media europea, e ciò è vero sia per i giovani sia per gli adulti.

In sintesi, la composizione dell'occupazione rimane in Italia ancora sostanzialmente caratterizzata dal contratto a tempo indeterminato che rappresenta circa l'87 percento dell'occupazione alle dipendenze.

Fig. 3 – Percentuale dei contratti a termine sul totale dipendenti



Fonte: Eurostat.

Dall'Indagine Confindustria qui presentata emerge in realtà che la quota di lavoratori a tempo indeterminato che lavorano nelle imprese associate intervistate è in media ancora più elevato, pari al 95,8 per cento dell'occupazione alle dipendenze. Tale quota è costituita per l'89,6 per cento da contratti a tempo pieno e per il 6,2 da rapporti di lavoro *part-time*, riguardanti quasi esclusivamente la componente femminile della forza lavoro.

A partire dai primi anni Novanta il peso dei contratti a termine sull'occupazione dipendente complessiva era già cresciuto in modo significativo. In particolare, fra il 1993 e il 1999 la crescita complessiva dell'occupazione è stata quasi esclusivamente dovuta ai contratti a tempo determinato, la cui incidenza sul totale dei lavoratori dipendenti è passata, rispettivamente, dal 6,2 al 9,5 per cento.

Negli anni immediatamente successivi si è osservata una netta ripresa delle assunzioni a tempo indeterminato, grazie al progressivo consolidamento della crescita economica e all'introduzione, a partire dalla fine del 2000, del credito d'imposta per le nuove assunzioni a tempo indeterminato¹. Quest'ultimo prevedeva, infatti, la possibilità per ciascun datore di lavoro che, fra l'ottobre 2000 e il dicembre 2003, espandeva la propria base occupazionale a carattere permanente, di usufruire di un credito d'imposta mensile di circa 413 euro (620 nel caso di unità produttive ubicate nel Sud) per ogni nuovo lavoratore assunto a tempo indeterminato, il quale avesse almeno 25 anni di età e non avesse lavorato con un contratto permanente nei 24 mesi antecedenti l'assunzione).

L'informazione disponibile nella statistica ufficiale sull'effettivo ricorso da parte delle imprese alle varie forme contrattuali e sui tassi di trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato non è ancora sufficiente. Per contri-

¹ L'art. 7 della legge 388/2000 - Legge Finanziaria per il 2001.

buire all'analisi dei processi di mutamento in corso nel mercato del lavoro in Italia, il Centro Studi Confindustria in collaborazione con l'Area Relazioni industriali di Confindustria, Assolombarda, Unione Industriale di Torino e Federchimica hanno realizzato nella primavera del 2006 un'indagine a livello nazionale sul mercato del lavoro i cui risultati vengono qui pubblicati e valutati.

Roma, febbraio 2007

Sandro Trento

1. INDAGINE CONFINDUSTRIA SUL MERCATO DEL LAVORO NEL 2005

Informazioni acquisite mediante l'indagine Confindustria. L'Indagine è stata effettuata mediante l'invio tra gennaio e maggio 2006 di un questionario (cfr. Appendice) che, con l'importante collaborazione di tutto il sistema associativo di Confindustria, è stato inoltrato alle imprese associate¹. Il questionario è stato suddiviso in quattro sezioni: sezione anagrafica; sezione sulla struttura e la dinamica dell'occupazione; sezione sui canali di reclutamento e sezione di valutazione da parte delle imprese delle norme contrattuali.

In particolare alle aziende intervistate è stato chiesto di identificare il numero di lavoratori già presenti negli organici dell'azienda con un contratto a termine (a tempo determinato, di inserimento, di apprendistato, di somministrazione a tempo determinato o ex-interinale, di collaborazione a progetto) e che nel corso del 2005 sono stati «stabilizzati» con contratto a tempo indeterminato.

Sono stati monitorati i flussi in entrata: è stato richiesto di indicare le assunzioni dal mercato esterno, specificando la forma contrattuale utilizzata (a tempo indeterminato *full-time* o *part-time*, a tempo determinato *full-time* o *part-time*, di inserimento e di apprendistato). Inoltre alle aziende sono state richieste informazioni sui flussi in uscita, distinguendoli per causa (scadenza contratto, dimissioni, licenziamento individuale, pensionamento, al-

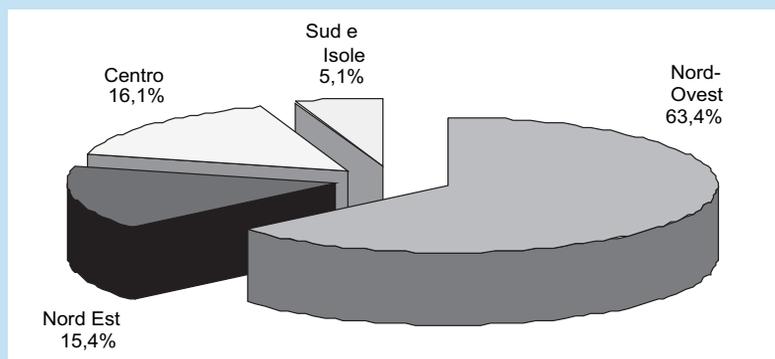
¹ Il criterio di selezione delle imprese a cui inviare il questionario è stato lasciato alla libera scelta dell'associazione coinvolta, ferma restando la richiesta da parte di Confindustria di coinvolgere le aziende maggiormente rappresentative.

tro²) e per contratto (a tempo indeterminato, a tempo determinato, di inserimento, di apprendistato).

Caratteristiche delle imprese intervistate. All'indagine hanno partecipato 1.769 imprese con oltre 375.000 lavoratori alle dipendenze. Si tratta in larga prevalenza di aziende operanti nei settori industriali, pur essendo presenti anche alcune importanti realtà del terziario (261 imprese con poco meno di 50.000 dipendenti).

La distribuzione geografica delle risposte pervenute appare fortemente concentrata nelle regioni settentrionali: il 63,4 per cento delle imprese partecipanti ha la propria sede principale nel Nord-Ovest, il 15,4 per cento nel Nord-Est, il 16,1 per cento nel Centro e il 5,1 per cento nel Sud e Isole (Fig. 1.1).

Fig. 1.1 - Distribuzione geografica delle imprese partecipanti all'indagine
(Struttura percentuale)



Fonte: Indagine Confindustria 2006.

² Nella classe residuale sono stati compresi sia i licenziamenti collettivi sia la fattispecie della cessione di ramo d'azienda; per analogia sono stati inclusi in questo aggregato residuale, con segno negativo, i lavoratori in entrata a seguito dell'acquisizione di ramo d'azienda.

Si tratta prevalentemente di aziende di piccola e media dimensione: infatti solo il 13,7 percento delle imprese intervistate ha più di 250 dipendenti (Tab. 1.1). Tuttavia tali imprese rappresentano circa il 78 percento dei dipendenti delle imprese del nostro campione (Tab. 1.2).

Tab. 1.1 - Distribuzione delle imprese per settore e dimensione
(Distribuzione percentuale in riga, salvo diversamente indicato)

Settore	Classe dimensionale: numero dipendenti					Totale*	
	Fino a 15	16-49	50-249	250 e oltre	Totale	Percentuale	Valori assoluti
Industria	24,4	29,2	32,4	13,9	100	85,2	1.508
<i>di cui settore:</i>							
Alimentare	20,4	31,1	36,9	11,7	100	5,8	103
Chimico	14,2	17,2	41,2	27,5	100	11,5	204
Gomma	25,3	37,9	26,4	10,3	100	4,9	87
Metalmecchanico	25,1	29,1	30,8	15,0	100	36,3	642
Tessile	22,6	31,5	36,3	9,5	100	9,5	168
Altro	31,9	33,2	28,0	6,9	100	17,2	304
Servizi	46,7	19,9	21,1	12,3	100	14,8	261
TOTALE	27,7	27,9	30,8	13,7	100	100	1.769
Totale n. imprese	490	493	544	242	1.769		

*distribuzione percentuale in colonna.

Fonte: Indagine Confindustria 2006.

La presenza di imprese di piccola dimensione è particolarmente pronunciata in quelle operanti nel settore dei servizi (il 46,7 percento ha meno di 15 dipendenti). Nell'industria, le imprese partecipanti sono distribuite in modo omogeneo fra le prime tre classi dimensionali, con una incidenza relativamente maggiore nell'intervallo compreso fra i 50 e i 249 dipendenti. Le imprese metalmeccaniche sono quelle maggiormente rappresentate nel nostro campione sia in termini di numero di imprese (36,3 percento) sia di lavoratori coinvolti (51,1 percento; Tab. 1.2).

Tab. 1.2 - Distribuzione dei dipendenti per settore e dimensione
(Distribuzione percentuale in riga, salvo diversamente indicato)

Settore	Classe dimensionale: numero dipendenti					Totale*	
	Fino a 15	16-49	50-249	250 e oltre	Totale	Percentuale	Valori assoluti
Industria	1,0	4,1	17,2	77,7	100	87,5	328.320
<i>di cui settore:</i>							
Alimentare	0,7	3,8	17,8	77,6	100	6,3	23.647
Chimico	0,5	2,2	20,6	76,6	100	13,4	50.299
Gomma	1,6	7,7	15,5	75,2	100	3,5	13.037
Metalmecchanico	0,8	3,0	12,2	84,0	100	51,1	
191.902							
Tessile	1,9	8,5	36,0	53,6	100	5,1	19.110
Altro	3,0	9,8	31,1	56,1	100	8,1	30.325
Servizi	1,7	3,1	15,6	79,5	100	12,5	47.084
TOTALE	1,1	3,9	17,0	78,0	100	100	375.404
Totale n. occupati	4.236	14.788	63.687	292.693	375.404		

*distribuzione percentuale in colonna.

Fonte: Indagine Confindustria 2006.

Le imprese di servizi coinvolte rappresentano invece il 14,8 per cento del campione complessivo, con una occupazione pari al 12,5 per cento del totale dei dipendenti rilevati.

1.1 Andamento e struttura dell'occupazione

Dinamica. Le difficoltà dell'economia italiana nell'ultimo biennio si sono riflesse anche nella dinamica dell'occupazione delle imprese intervistate che, alla fine del 2005, è risultata complessivamente in flessione (-1,1 per cento, pari a circa 3.470 lavoratori in meno) rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (Tab. 1.3). I rapporti a tempo indeterminato *part-time*, rimasti sostanzialmente stabili (+0,3 per cento) e i contratti di apprendistato, risul-

Tab. 1.3 - Struttura e dinamica dell'occupazione
(Struttura percentuale e variazioni percentuali annuali)

Tipologia di contratto	Lavoratori al 31 dicembre 2005			Variazione percentuale rispetto al 31 dicembre 2004		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Tempo indeterminato	96,5	94,1	95,8	-0,7	-0,1	-0,5
di cui: Full-time	95,1	74,9	89,6	-0,7	-0,1	-0,6
Part-time	1,4	19,1	6,2	2,7	-0,2	0,3
Tempo determinato	2,7	4,9	3,3	-15,6	-5,7	-11,8
di cui: Full-time	2,5	3,8	2,9	-14,4	-8,0	-12,2
Part-time	0,1	1,1	0,4	-32,1	3,6	-9,1
CFL/Inserimento	0,4	0,4	0,4	-35,3	-8,8	-29,5
Apprendistato	0,4	0,6	0,5	13,2	11,8	12,7
TOTALE	100	100	100	-1,3	-0,3	-1,1

Fonte: Indagine Confindustria 2006.

tati in significativa crescita (+12,7 per cento), sono le uniche eccezioni a tale contrazione, che ha riguardato principalmente i rapporti di lavoro a termine.

I contratti a tempo determinato *tout court* sono diminuiti dell'11,8 per cento e quelli di formazione e lavoro/inserimento del 29,5 per cento sia per l'esaurimento della categoria contrattuale dei contratti di formazione-lavoro (CFL) nel corso del 2004, sia per il mancato decollo dei contratti di inserimento. Una minore contrazione (-0,5 per cento) ha riguardato gli occupati con contratto a tempo indeterminato, principalmente uomini e con rapporto di lavoro a tempo pieno.

Struttura per contratto. I rapporti di lavoro a tempo indeterminato continuano a rappresentare la forma «comune»³ di contratto

³ Secondo la denominazione utilizzata dalle parti sociali che in sede europea hanno sottoscritto nel 1999 l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato poi recepito nel nostro ordinamento con il D.Lgs. n. 368 del 2001: «le

più utilizzato. Secondo quanto rilevato dalle imprese intervistate, tale tipologia contrattuale caratterizza oltre il 95 per cento dei lavoratori alle dipendenze.

Tasso di femminilizzazione. Il «tasso di femminilizzazione», ovvero la quota di donne sul totale degli occupati alle dipendenze, è decisamente basso (27,4 per cento). Con riferimento alle sole imprese operanti nei settori industriali, tale incidenza è ancora inferiore e risulta pari al 24,2 per cento. Le donne sono maggiormente presenti nelle qualifiche di tipo impiegatizio (49,3 per cento; Fig. 1.2); restringendo l'analisi alle sole imprese industriali, però, la suddivisione delle lavoratrici donne fra operai e impiegati è sostanzialmente equidistribuita (rispettivamente 44,9 per cento e 46,9 per cento).

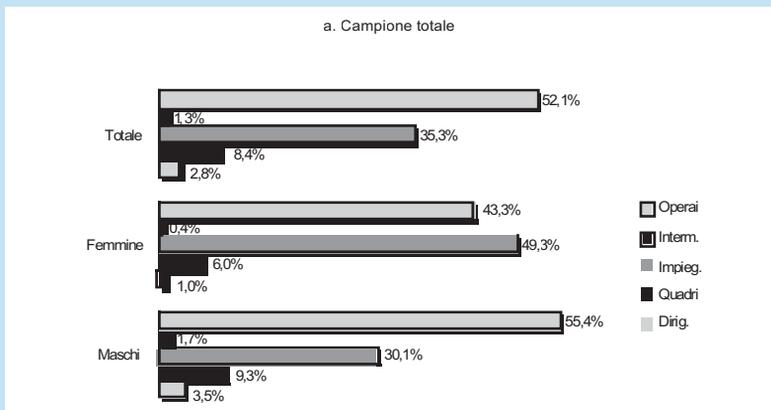
Scarsa resta la presenza femminile nelle qualifiche più elevate: solo l'1 per cento delle lavoratrici rilevate ricopre un ruolo dirigenziale (1,2 per cento nei settori industriali), a fronte del 3,5 per cento degli uomini (3,6 per cento nell'industria).

Struttura per qualifica e tasso di terziarizzazione. Sia nel campione complessivo sia nelle sole imprese industriali, la forza lavoro operaia rappresenta ancora la maggioranza assoluta dell'organico aziendale. Il tasso di terziarizzazione implicita, ossia il rapporto fra colletti bianchi e colletti blu, risulta infatti pari, nel 2005, al 46,6 per cento (44,3 per cento nella sola industria manifatturiera).

Struttura per titolo di studio. Per quanto riguarda la struttura dell'occupazione per livello di istruzione (Fig. 1.3), il 52,7 per cento circa dei lavoratori alle dipendenze risulta in possesso di un titolo di studio superiore (14,7 per cento i laureati e 38 per cento i di-

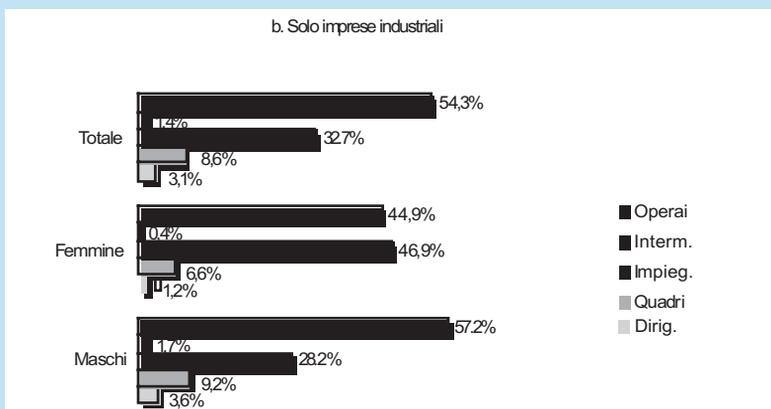
parti firmatarie dell'accordo riconoscono che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori. Esse inoltre riconoscono che i contratti a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori».

Fig. 1.2a - Struttura dell'occupazione per sesso e qualifica
(In percentuale)



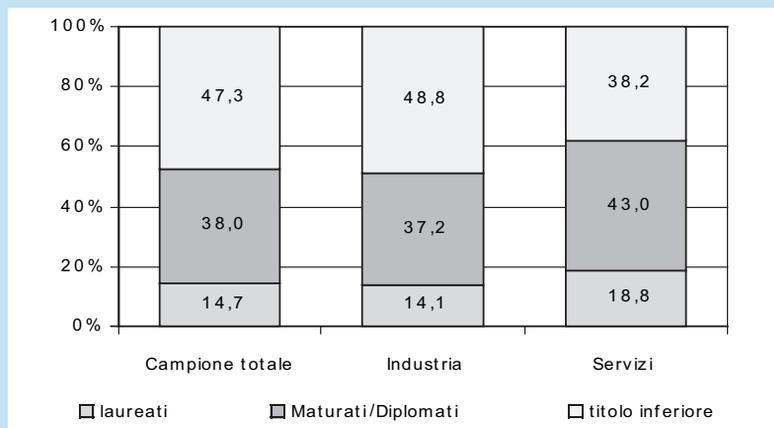
Fonte: Indagine Confindustria 2006.

Fig. 1.2b - Struttura dell'occupazione per sesso e qualifica
(In percentuale)



Fonte: Indagine Confindustria 2006.

Fig. 1.3 - Distribuzione dei lavoratori per titolo di studio e settore di attività economica
(Struttura percentuale)



Fonte: Indagine Confindustria 2006.

plomati). Tale percentuale sale al 61,8 per cento per le sole imprese operanti nei servizi, nelle quali è più alta l'incidenza sia dei laureati (18,8 per cento) sia dei diplomati (43 per cento). Nell'industria manifatturiera, al contrario, resta ancora molto alta la presenza di lavoratori con titolo di studio dell'obbligo (48,8 per cento, rispetto al 38,2 per cento dei servizi), fatta eccezione per i contratti di inserimento per i quali la quota di laureati si colloca intorno al 40 per cento (tuttavia i lavoratori con contratto di inserimento rappresentano solo lo 0,4 per cento dell'organico aziendale).

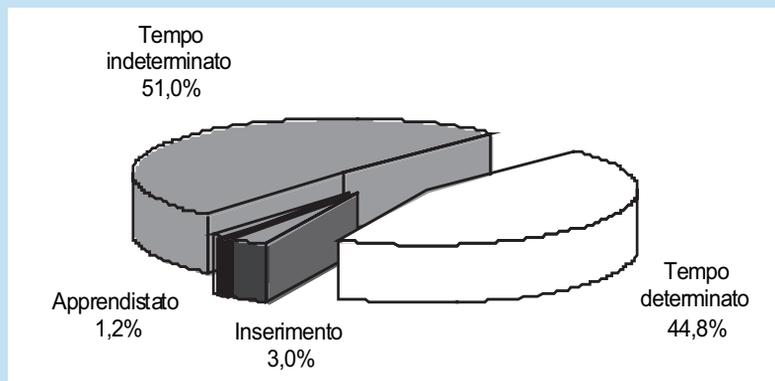
1.2 Flussi in entrata e trasformazioni a tempo indeterminato

Assunzioni complessive. Nel corso del 2005 le imprese intervistate

hanno effettuato complessivamente 30.871 assunzioni⁴, che hanno riguardato prevalentemente lavoratori con contratto a tempo indeterminato (51,0 per cento), seguiti da quelli a tempo determinato (44,8 per cento), inserimento (3,0 per cento) e apprendistato (1,2 per cento; Fig. 1.4).

Tempo indeterminato. Il 39,4 per cento di tutte le assunzioni a tempo indeterminato rappresenta una trasformazione da un precedente contratto a carattere temporaneo. Il 63,9 per cento delle trasformazioni riguarda lavoratori precedentemente occupati con contratti a tempo determinato, il 17,3 per cento i contratti di inserimento, il 13,6 per cento i lavoratori interinali, il 3,5 per cento gli apprendisti e il restante 1,6 per cento i collaboratori a progetto (Tab. 1.4).

Fig. 1.4 - Flusso di assunzioni nel 2005 per tipologia di contratto
(Struttura percentuale)



Fonte: Indagine Confindustria 2006.

⁴ Nel totale delle assunzioni sono comprese anche le trasformazioni dei contratti a termine.

Tab. 1.4 - Struttura assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato
(Valori percentuali)

	Totale	Laureati		Maturati/ diplomati	Titolo Inferiore
			in materie scientifiche*		
Nuove assunzioni	60,6	66,1	69,0	59,1	58,3
Trasformazioni	39,4	33,9	31,0	40,9	41,7
- A tempo determinato	25,2	18,3	13,3	26,7	28,4
- Inserimento	6,8	10,1	10,2	7,3	4,1
- Apprendistato	1,4	0,1	0,0	1,8	1,8
- Somministrazione	5,4	4,0	5,9	4,6	7,1
- Co.co.co./a progetto	0,6	1,4	1,6	0,5	0,3
Totale	100	100	100	100	100
Struttura nuove assunzioni					
A tempo indeterminato					
- <i>full-time</i>	32,2	54,1	65,4	36,6	19,5
- <i>part-time</i>	6,4	0,7	0,4	3,6	11,1
A tempo determinato					
- <i>full-time</i>	47,9	31,9	24,7	49,1	54,0
- <i>part-time</i>	8,1	2,3	0,4	6,0	12,3
Inserimento	3,8	10,3	8,6	3,6	1,1
Apprendistato	1,5	0,6	0,5	1,1	2,1
<i>Totale nuove assunzioni</i>	100	100	100	100	100
Struttura trasformazioni					
A tempo determinato	63,9	54,0	42,8	65,1	68,2
Inserimento	17,3	29,8	33,1	17,9	9,8
Apprendistato	3,5	0,3	0,0	4,5	4,4
Somministrazione	13,6	11,8	18,9	11,2	17,0
Co.co.co./a progetto	1,6	4,1	5,2	1,2	0,7
<i>Totale trasformazioni</i>	100	100	100	100	100

Fonte: Indagine Confindustria 2006.

Se da un lato poco meno della metà delle persone assunte come lavoratori dipendenti cominciano a lavorare nelle imprese con un contratto di tipo flessibile, dall'altro ogni anno si procede alla conversione di una parte considerevole a tempo indeterminato.

Tasso di trasformazione a tempo indeterminato. Come stima approssimativa del «tasso di trasformazione» abbiamo considerato il rapporto tra il flusso di assunzioni derivanti dalla trasformazione di un contratto a termine⁵ in tempo indeterminato e lo stock di occupati con la stessa tipologia contrattuale presenti in organico alla fine del 2004. Si ottiene così una misura della probabilità per un lavoratore occupato alla fine del 2004 con un dato contratto di natura temporanea di essere assunto nel corso dell'anno successivo a tempo indeterminato dalla stessa azienda. L'evidenza raccolta mostra che il 35,9 per cento dei lavoratori dipendenti con contratto a termine risulta trasformato a tempo indeterminato nel corso dell'anno (Tab. 1.5).

Il tasso di trasformazione si innalza al 38,9 per cento se si restringe l'attenzione alle sole imprese operanti nei settori dell'industria (Tab. 1.6). Per tali imprese i dati mostrano, in particolare, un tasso del 36,4 per cento per i lavoratori con contratto a tempo determinato *tout court*, che sale al 53,4 per cento per gli occupati con contratto di inserimento.

Tab. 1.5 - Tasso di trasformazione nell'intero campione

(Valori assoluti, salvo diversamente specificato)

Tipologia di contratto	Stock occupati fine 2004 (A)	Trasformazioni (B)	Tasso (B/A)
Totale	14.049	5.040	35,9%
<i>di cui:</i>			
- A tempo determinato	12.123	3.966	32,7%
- Inserimento	1.926	1.074	55,8%

Fonte: Indagine Confindustria 2006.

⁵ Si considerano solo contratti a tempo determinato e di inserimento, quindi al netto degli apprendisti, a causa della maggiore durata media prevista per tale tipologia contrattuale.

Tab. 1.6 - Tasso di trasformazione nel manifatturiero
(Valori assoluti, salvo diversamente specificato)

Tipologia di contratto	Stock occupati fine 2004 (A)	Trasformazioni (B)	Tasso (B/A)
Totale	11.147	4.341	38,9%
di cui:			
- A tempo determinato	9.465	3.443	36,4%
- Inserimento	1.682	898	53,4%

Fonte: Indagine Confindustria 2006.

Titolo di studio degli assunti a tempo indeterminato. Le posizioni risultate trasformate a tempo indeterminato nel corso dell'anno sono state riservate nel 22 per cento dei casi a lavoratori in possesso di laurea e nel 39,6 per cento a lavoratori con, al massimo, il diploma di istruzione secondaria inferiore (Tab. 1.7). Complessivamente quindi si riscontra una tendenza delle imprese a «stabilizzare» maggiormente i lavoratori con almeno il diploma di scuola secondaria superiore.

Le trasformazioni dei contratti a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori interinali hanno riguardato prevalentemente i lavoratori in possesso del titolo della scuola dell'obbligo o del diploma secondario superiore.

Le trasformazioni dei contratti di collaborazione e di inserimento hanno invece riguardato prevalentemente i lavoratori laureati o in possesso del titolo del diploma secondario superiore.

Sul totale delle nuove assunzioni, rispetto ai contratti confermati, sale la quota di lavoratori che al massimo hanno il diploma di istruzione secondaria inferiore (da 39,6 al 45,6 per cento).

Anche in questo caso quindi la maggioranza dei nuovi contratti,

Tab. 1.7 - Flussi di assunzione e trasformazione dei lavoratori per tipologia contrattuale e titolo di studio
(Distribuzione percentuale per riga)

Tipologia di contratto	TITOLO DI STUDIO				Totale
	Laureati		Maturati/ diplomati	Titolo Inferiore	
	Totale	in materie scientifiche*			
<i>Trasformazioni di cui in precedenza con contratto:</i>	22,0	48,1	38,4	39,6	100
- A tempo determinato	18,6	38,1	39,1	42,3	100
- Inserimento	37,9	53,3	39,8	22,3	100
- Apprendistato	1,8	0,0	49,1	49,1	100
- Somministrazione (ex interinale)	19,0	77,0	31,6	49,4	100
- Collaborazione	55,4	60,7	28,7	15,8	100
<i>Nuove assunzioni di cui:</i>	19,7	45,8	34,7	45,6	100
- A tempo indeterminato <i>full-time</i>	33,0	55,3	39,4	27,6	100
- A tempo indeterminato <i>part-time</i>	2,1	24,2	19,4	78,5	100
- A tempo determinato <i>full-time</i>	13,1	35,5	35,5	51,4	100
- A tempo determinato <i>part-time</i>	5,6	8,0	25,7	68,7	100
- Inserimento	53,6	38,3	32,9	13,5	100
- Apprendistato	8,6	35,5	25,5	65,9	100
Neo-assunti con meno di 30 anni	23,9	37,6	43,6	32,6	100

* Laureati in discipline tecniche come, ad esempio, ingegneria e chimica.
Fonte: Indagine Confindustria 2006.

così come, dei contratti confermati, viene offerta a lavoratori con titolo di studio superiore alla scuola dell'obbligo.

I risultati mostrano inoltre la tendenza da parte delle imprese esaminate ad assumere direttamente a tempo pieno ed indeterminato i lavoratori con un livello di istruzione superiore alla scuola dell'obbligo. I lavoratori meno qualificati vengono invece più frequentemente «assunti in prova» attraverso l'utilizzo di contratti temporanei, prima di essere assunti definitivamente.

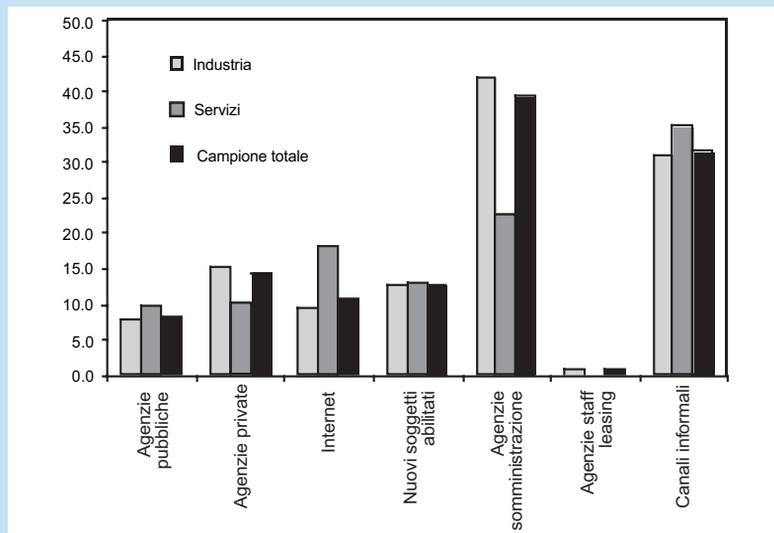
Neoassunti con meno di 30 anni. Restringendo infine l'attenzione alle sole nuove assunzioni di personale di età inferiore ai trenta anni d'età, il livello medio di istruzione risulta in generale più elevato rispetto al totale delle assunzioni registrate: la quota di neoassunti in possesso di una laurea risulta infatti pari al 23,9 per cento nel caso dei lavoratori più giovani rispetto ad un'incidenza complessiva dei laureati del 19,7 per cento.

1.3 I canali di reclutamento

Tra i canali di reclutamento utilizzati dalle imprese per selezionare i nuovi lavoratori da assumere, i dati raccolti mostrano una netta preferenza delle imprese intervistate per le agenzie di somministrazione (39 per cento), particolarmente gradite alle imprese operanti nei settori industriali (41,8 per cento rispetto al 22 per cento dei servizi); a questa preferenza si affianca un ricorso significativo ai canali di natura informale (31,5 per cento; Fig. 1.5).

Quasi il 20 per cento delle imprese del terziario afferma di ricorrere ad internet, rispetto al 9 per cento circa delle aziende industriali. Significativo appare anche il ricorso alle agenzie di intermediazione privata, utilizzate dal 14 per cento circa delle imprese intervistate (15 per cento imprese industriali; 10 per cento servizi) mentre più ridotto appare l'utilizzo delle tradizionali agenzie pubbliche (8 per cento per il totale del campione).

Fig. 1.5 - Principali canali di reclutamento del personale
(Valori percentuali)



Fonte: Indagine Confindustria 2006.

Circa il 37 per cento delle imprese ha utilizzato nel 2005 almeno uno stagista/tirocinante per un totale di circa 4.200 rapporti di stage/tirocini (3.400 nell'industria; 800 nei servizi).

1.4 I flussi in uscita

A fronte di un flusso totale di assunzioni di circa 31.000 lavoratori, le imprese hanno registrato nel corso del 2005 circa 32.500 cessazioni dei rapporti di lavoro esistenti. I dati si riferiscono esclusivamente ai movimenti in entrata e in uscita dei lavoratori alle dipendenze e indicano complessivamente un saldo fra entrate

e uscite leggermente negativo, pari a circa lo 0,5 percento dell'organico aziendale.

Uscite per causale. Le cessazioni registrate nel corso del 2005 sono per ben il 40,9 percento dovute a dimissioni volontarie. Queste ultime spiegano oltre il 50 percento delle cessazioni dei rapporti a tempo indeterminato e più del 70 percento di quelle registrate nei contratti di apprendistato (Tab. 1.8).

La seconda causa principale di risoluzione del rapporto di lavoro nel 2005 è rappresentata dalla naturale scadenza contrattuale (31,2 percento di tutte le cessazioni).

Uscite per contratto. La scadenza del contratto rappresenta il motivo principale di risoluzione dei contratti a tempo determinato (80 percento) e di quelli di inserimento (64,8 percento) e solo in misura molto minore dei rapporti di apprendistato (18,3 percento).

Tab. 1.8 - Flusso di cessazioni dei rapporti di lavoro nel corso del 2005

(Distribuzione percentuale per colonna, salvo diversamente specificato)

Motivo cessazione	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Inserimento	Apprendistato
Scadenza contratto	31,2	-	80,0	64,8	18,3
Dimissioni volontarie	40,9	56,3	15,9	34,7	73,3
Licenziamenti*	17,1	26,4	3,1	0,5	8,4
Pensione	10,8	17,3	0,9	-	-
Totale	100	100	100	100	100
TOTALE (percentuale di riga)	100	60,1	37,9	1,1	0,8

* In tale categoria rientrano sia i licenziamenti individuali che collettivi/mobilità; il dato tiene anche conto delle operazioni di acquisizione/cessione di ramo aziendale.

Fonte: Indagine Confindustria 2006.

A fronte di circa 14.000 assunzioni a tempo determinato, le cessazioni registrate nel corso del 2005 ammontano a circa 12.000 riflettendo un saldo positivo tra assunzioni e cessazioni pari a circa il 12,4 per cento. Tale saldo risulta ancora più elevato (29,4 per cento) nel caso dei contratti di inserimento che sono tuttavia numericamente meno significativi (935 assunzioni nel 2005).

Infine i licenziamenti ed i pensionamenti rappresentano complessivamente meno di un terzo delle cause di cessazione dei rapporti di lavoro registrate nel 2005 (rispettivamente 17,1 per cento e 10,8) ed hanno riguardato prevalentemente i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

1.5 L'utilizzo delle forme di flessibilità contrattuale

La struttura occupazionale delle imprese intervistate continua ad essere saldamente ancorata all'utilizzo nettamente prevalente dei contratti a tempo indeterminato che rappresentano complessivamente il 95,8 per cento dell'occupazione alle dipendenze. Tale quota è costituita per l'89,6 per cento da contratti a tempo pieno e per il 6,2 da rapporti di lavoro *part-time*, riguardanti quasi esclusivamente la componente femminile della forza lavoro (cfr. Tab. 1.3). Se alle forme di flessibilità oraria si aggiungono i rapporti di lavoro subordinato a termine (contratti a tempo determinato, sia a tempo pieno sia *part-time*, contratti di inserimento e contratti di apprendistato) l'incidenza della flessibilità contrattuale introdotta dalle imprese all'interno del proprio organico aziendale non supera il 10 per cento dei lavoratori alle proprie dipendenze.

Alle forme di flessibilità contrattuale c.d. «interna» all'impresa (riguardante cioè esclusivamente il personale alle dirette dipendenze dell'azienda), si aggiunge poi la possibilità per l'impresa di uti-

lizzare in modo flessibile un numero aggiuntivo di lavoratori, non direttamente legati alle imprese da un rapporto alle dipendenze, per far fronte ai picchi di produzione o a particolari esigenze temporanee dell'azienda. Si tratta delle ipotesi di ricorso al contratto di somministrazione (a tempo determinato e indeterminato) e di collaborazione a progetto che appaiono riscuotere un certo successo nelle imprese intervistate: nel 2005 l'utilizzo dei contratti di somministrazione e di collaborazione ha coinvolto un numero di lavoratori corrispondente al 4,6 per cento del totale dei lavoratori alle dipendenze. Prendendo in considerazione tutti i lavoratori utilizzati dalle imprese (dipendenti e non), l'utilizzo delle diverse forme di flessibilità contrattuale a disposizione delle imprese supera di poco la soglia del 14 per cento, includendo in tale quota anche i contratti di *job-sharing* e *job on call*.

Tempo determinato. Alla fine del 2005 nelle imprese intervistate risultavano occupati 10.692 lavoratori dipendenti con contratto a tempo determinato⁶, pari al 3,3 per cento del totale dell'occupazione alle dipendenze. Si tratta prevalentemente di lavoratori di sesso maschile, con titolo di studio medio-basso (la quota di laureati, pari al 15,7 per cento, risulta in ogni caso superiore a quella media del totale dei dipendenti, pari al 14,7 per cento) e orario di lavoro a tempo pieno (Tab. 1.9).

L'utilizzo del contratto a tempo determinato è divenuto più agevole da parte delle imprese in seguito al recepimento, avvenuto alla fine del 2001, della direttiva Ue sui contratti a termine (cfr. Appendice). Interrogate a questo proposito, il 70,3 per cento delle imprese intervistate si è espresso favorevolmente sugli effetti della riforma in questione, affermando che essa ha effettivamente-

⁶ Ci si riferisce solamente ai rapporti di lavoro a tempo determinato *tout court*, escludendo quindi le altre forme di rapporto subordinato a termine come i contratti di inserimento e quelli di apprendistato che verranno trattati separatamente.

Tab. 1.9 - Caratteristiche lavoratori con contratto a tempo determinato*(Struttura percentuale; stock al 31 dicembre 2005)*

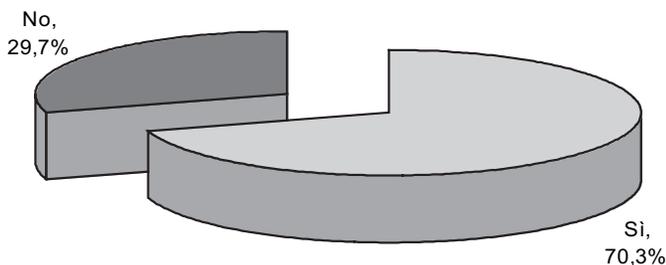
Caratteristiche	
<i>Sesso</i>	
Maschi	59,2
Femmine	40,8
<i>Titolo di studio</i>	
Scuola dell'obbligo	43,0
Diploma secondario superiore	41,3
Laurea	15,7
<i>Orario di lavoro</i>	
Tempo pieno	87,8
Tempo parziale	12,2
<i>Settore di attività economica</i>	
Industria	75,5
Servizi	24,5
Totale contratti a tempo determinato (valore assoluto)	10.692

Fonte: Indagine Confindustria 2006.

te reso più agevole il ricorso a questo strumento di flessibilità organizzativa (Fig. 1.6).

Il forte gradimento delle imprese per questa forma contrattuale emerge d'altra parte con chiarezza dall'analisi dei flussi di assunzione registrati nel corso dell'anno. Su circa 25.000 nuove assunzioni effettuate nel 2005, oltre la metà (56 per cento) ha riguardato l'entrata di lavoratori con contratto a tempo determinato. La maggior parte di tali contratti ha una durata mediamente non superiore all'anno (Tab. 1.10), anche se ciò non esclude in ogni caso la possibilità di rinnovo. Come si è già osservato in precedenza, inoltre, circa un terzo dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato viene trasformato mediamente ogni anno a tempo indeterminato.

Fig. 1.6 - Nell'esperienza della vostra azienda, l'utilizzo dei contratti a tempo determinato è divenuto più agevole in seguito al d.lgs. 368/2001?
(Valori percentuali)



Fonte: Indagine Confindustria 2006.

Tab. 1.10 - Flussi di nuove assunzioni di lavoratori con contratto a tempo determinato: principali caratteristiche
(Struttura percentuale, salvo diversamente specificato)

Caratteristiche	
<i>Titolo di studio</i>	
Scuola dell'obbligo	53,9
Diploma secondario superiore	34,1
Laurea	12,0
<i>Orario di lavoro</i>	
Tempo pieno	85,5
Tempo parziale	14,5
<i>Settore di attività economica</i>	
Industria	72,7
Servizi	27,3
<i>Durata contratto</i>	
Fino a 12 mesi	86,8
13-24 mesi	10,4
Oltre 24 mesi	2,8
Totale flussi in entrata a tempo determinato (valore assoluto) 13.832	

Fonte: Indagine Confindustria 2006.

Apprendistato. Il nuovo contratto di apprendistato rappresenta una delle più importanti novità introdotte dalla Legge 30/2003, che lo ha reso uno strumento particolarmente interessante sia per le imprese sia per i lavoratori più giovani. In occasione della pubblicazione della prima edizione dell'indagine si era sottolineato il mancato decollo nel 2004 di questo nuovo strumento contrattuale a causa dei ritardi accumulati nell'emanazione della disciplina applicativa da parte delle Regioni.

Per quanto riguarda il 2005, se in termini quantitativi il numero di apprendisti presenti in azienda alla fine dell'anno continua ad essere ancora esiguo (circa 1.600 lavoratori, pari solamente allo 0,5 per cento del totale dei dipendenti), esso rappresenta però l'unica tipologia contrattuale che, in un anno di rallentamento congiunturale che ha visto l'occupazione delle imprese intervistate diminuire complessivamente, ha registrato un aumento degli occupati (+12,7 per cento; cfr. Tab. 1.3). Le stesse imprese dichiarano in maggioranza di essere interessate al nuovo contratto di apprendistato e di volerlo utilizzare nel prossimo futuro, una volta entrata pienamente in vigore la disciplina di attuazione.

Somministrazione a termine. Per il secondo anno consecutivo i dati confermano l'interesse delle imprese intervistate per i contratti di somministrazione a termine e le collaborazioni a progetto che il D.Lgs. 263/2003, di attuazione della legge Biagi, ha in parte modificato (dal lavoro interinale alla somministrazione a termine) o definite per la prima volta nella normativa del lavoro (le collaborazioni).

Per quanto riguarda la somministrazione a tempo determinato (cfr. Appendice), nel 2005 il numero di ore di lavoro svolto dai lavoratori «somministrati» è stato pari a circa 11,3 milioni, corrispondente all'attività a tempo pieno di 6.646 lavoratori⁷, ossia il

⁷ Numero ottenuto rapportando il monte ore complessivo dichiarato dalle imprese ad una prestazione teorica annua di 1.700 ore pro-capite.

2 percento del totale dei dipendenti. La durata media delle missioni, pari al rapporto fra le ore complessivamente lavorate e il numero di persone effettivamente utilizzate, risulta pari a 781 ore pro-capite.

I contratti di somministrazione a tempo determinato risultano mediamente utilizzati dal 43 percento delle imprese che hanno risposto all'indagine. Il 98 percento di tali imprese ha affermato di utilizzare questa forma di flessibilità contrattuale per meglio rispondere alle proprie esigenze organizzative.

Resta invece ancora scarsamente utilizzato il rapporto di somministrazione a tempo indeterminato (il cosiddetto *staff leasing*): solo l'1,1 percento delle imprese intervistate ha fatto ricorso a questa nuova tipologia contrattuale nel corso del 2005, dichiarando un monte ore complessivamente utilizzato di poco superiore a 200.000, corrispondente all'attività annuale a tempo pieno di 118 lavoratori.

Collaborazione a progetto. Passando a considerare i rapporti di collaborazione autonoma a progetto, nel 2005 le imprese intervistate hanno utilizzato 8.146 collaboratori, pari al 2,5 percento di tutti gli occupati alle dipendenze e in diminuzione dell'11 percento rispetto all'anno precedente. L'analisi delle caratteristiche demografiche dei lavoratori coinvolti in rapporto di collaborazione conferma quanto già emerso in occasione della prima edizione dell'indagine: la maggior parte dei collaboratori ha più di cinquanta anni di età (58 percento nel campione totale; 63 percento nelle sole imprese industriali) ed è in possesso di un titolo di studio superiore (31 percento laureati; 45 percento diplomati).

I contratti di collaborazione a progetto sono stati utilizzati dal 49 percento delle imprese intervistate. Analogamente ai contratti di somministrazione a termine, le motivazioni che hanno indotto le

imprese ad utilizzare questa tipologia contrattuale sono state principalmente (85 per cento) di natura organizzativa anche se una percentuale significativa di aziende (15 per cento) ha dichiarato che il ricorso alle collaborazioni è dovuto alle esigenze manifestate dai lavoratori.

Altre forme di flessibilità. Lo 0,7 per cento delle imprese partecipanti all'indagine ha affermato di aver fatto ricorso al lavoro a chiamata ed al lavoro ripartito nel 2005: i lavoratori coinvolti sono 146.

Maggiore interesse sembra invece suscitare nelle imprese il contratto d'inserimento, il cui utilizzo resta limitato ed in ogni caso inferiore rispetto al ricorso che le imprese facevano in precedenza al contratto di formazione e lavoro. Alla fine del 2005 nelle imprese intervistate risultavano occupati 1.357 lavoratori con contratto d'inserimento (Tab. 1.11), rispetto ai 1.926 del 2004 (che

Tab. 1.11 - Caratteristiche dei lavoratori con contratto d'inserimento

(Struttura percentuale; stock al 31 dicembre 2005)

Caratteristiche	
<i>Sesso</i>	
Maschi	71,8
Femmine	28,2
<i>Titolo di studio</i>	
Scuola dell'obbligo	14,3
Diploma secondario superiore	38,2
Laurea	47,5
<i>Settore di attività economica</i>	
Industria	74,9
Servizi	25,1
Totale contratti d'inserimento (valore assoluto)	1.357

Fonte: Indagine Confindustria 2006.

includevano però anche i contratti di formazione e lavoro ancora in vigore). Rispetto al totale dei dipendenti, i lavoratori con contratto d'inserimento presentano mediamente un livello d'istruzione notevolmente più elevato: la quota di laureati è infatti pari al 47,5 per cento (rispetto al 14,7 per cento del totale dipendenti) mentre i possessori del solo titolo dell'obbligo sono solamente il 14,3 per cento (rispetto al 47,3 per cento del totale dipendenti).

Il D.Lgs. 263/2003, che attua la Legge delega n. 30/2003, ha introdotto anche alcune modifiche alla disciplina dei rapporti di lavoro *part-time* cercando di incentivarne l'utilizzo da parte delle imprese e dei lavoratori. I dati raccolti mostrano, con riferimento alla fine del 2005, un'incidenza dei rapporti di lavoro a tempo parziale sul totale dei rapporti alle dipendenze pari al 6,6 per cento, invariata rispetto al 2004. Si tratta prevalentemente di donne (83,3 per cento), con titolo di studio medio-basso (il 59 per cento ha completato solamente la scuola dell'obbligo) e contratto a tempo indeterminato (94 per cento; Tab. 1.12).

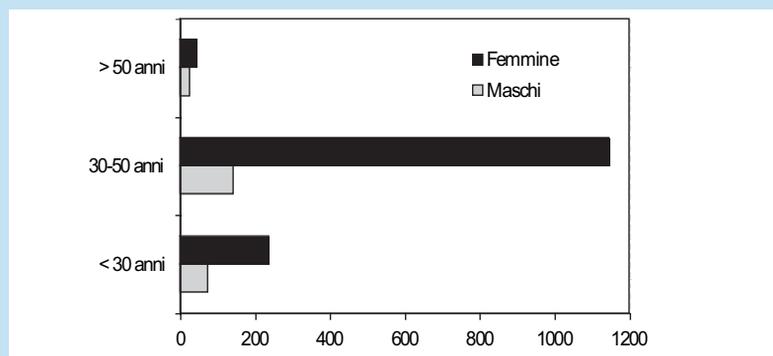
L'utilizzo dei rapporti di lavoro *part-time* appare più intenso nelle imprese di servizi (56,6 per cento). Rispetto al flusso totale di nuove assunzioni registrato nel corso del 2005, i rapporti di lavoro *part-time* hanno rappresentato il 16,6 per cento dei nuovi contratti a tempo indeterminato e il 14,5 per cento dei nuovi contratti a tempo determinato. In entrambi i casi si tratta per oltre i due terzi di lavoratori in possesso del solo titolo della scuola dell'obbligo: la percentuale di laureati si aggira intorno al 4 per cento, quella di diplomati intorno al 23 per cento. I dati raccolti mostrano infine come circa il 7,7 per cento dei rapporti *part-time* presenti nelle imprese alla fine del 2005 sia il risultato della trasformazione, avvenuta nel corso dell'anno, di precedenti rapporti a tempo pieno. Si tratta per l'86 per cento di lavoratrici donne, prevalentemente nella classe d'età compresa fra i 30 e i 50 anni d'età (Fig. 1.7).

Tab. 1.12 - Caratteristiche lavoratori con contratto part-time
(Struttura percentuale; stock al 31 dicembre 2005)

Caratteristiche	
<i>Sesso</i>	
Maschi	16,7
Femmine	83,3
<i>Titolo di studio</i>	
Scuola dell'obbligo	59
Diploma secondario superiore	32,6
Laurea	8,4
<i>Durata contratto</i>	
Tempo indeterminato	94
Tempo determinato	6
<i>Settore di attività economica</i>	
Industria	43,4
Servizi	56,6
Totale contratti <i>part-time</i> (valore assoluto)	21.599
in percentuale dei lavoratori dipendenti	6,6

Fonte: Indagine Confindustria 2006.

Fig. 1.7 - Numero di trasformazioni da full-time a part-time per sesso e classe d'età nel 2005



Fonte: Indagine Confindustria 2006.

2. I RISULTATI ASSOLOMBARDA¹

In questo capitolo vengono illustrati i risultati relativi ai dati che Assolombarda ha raccolto tra le proprie associate.

La descrizione delle caratteristiche del mercato del lavoro nel 2005 è delimitata geograficamente dalle province di Milano e Lodi riconducibili ad aziende associate ad Assolombarda.

Assolombarda ha effettuato l'indagine integrandola nell'ambito di quella che tradizionalmente svolge – dal 1992 – sul mercato del lavoro dell'area milanese. Tale indagine rileva informazioni non solo sulle caratteristiche dell'occupazione, ma anche su orari e assenze dal lavoro e sui livelli e la composizione delle retribuzioni di fatto.

L'integrazione non ha prodotto alcun effetto sulla struttura dei dati raccolti per la rilevazione di sistema, salvo quello di limitare le informazioni raccolte al solo ambito territoriale di competenza anziché all'intera organizzazione aziendale sul territorio nazionale.

Se da un lato questa scelta ha avuto l'effetto di ridurre le dimensioni del campione in termini di dipendenti (quelli presenti sul territorio milanese – per molte aziende multilocalizzate – rappresentano solo una parte dei loro organici complessivi), dall'altro rende possibile riferire i risultati in modo inequivoco al mercato locale.

Caratteristiche delle imprese intervistate. Le aziende associate ad Assolombarda che hanno collaborato alla rilevazione sono state poco più di 400: il loro numero è risultato solo di poco inferiore al-

¹ Capitolo a cura del Centro Studi Assolombarda.

le 417 presenti nel campione della scorsa edizione dell'indagine. La *redemption* è quindi diminuita meno (-3,4 per cento) rispetto al calo sperimentato dal campione complessivo (sceso da 2.056 a 1.769 aziende, pari al -14 per cento): questo ha comportato un ulteriore aumento della già elevata rappresentatività delle associate di Assolombarda sul totale (il loro peso in termini di numero di aziende è cresciuto dal 20 per cento al 23 per cento).

La disponibilità delle aziende di Assolombarda a collaborare alle indagini si conferma superiore alla media.

Diminuisce, invece, la rappresentatività del sottocampione di aziende di Assolombarda in termini di addetti alle dipendenze: i 115.000 dipendenti al 31 dicembre 2005 rappresentano solo il 35 per cento dei 325.000 dell'intero campione (nel 2004 l'incidenza superava il 50 per cento). Il minor peso, tuttavia, consente di cogliere meglio le differenze tra il sottocampione Assolombarda e l'aggregato nazionale, i cui risultati nella scorsa edizione dell'indagine coincidevano per molti aspetti.

Non tutti i dati forniti dalle aziende sono pervenuti nello stesso formato: per effetto della natura della rilevazione («indagine di sistema») alcune aziende – caratterizzate dal doppio inquadramento ad altre associazioni e federazioni di categoria – hanno compilato il questionario standard e scelto di fornire i dati su base nazionale.

Per salvare l'inequivocabilità del mercato locale di riferimento, tra tutte le 403 aziende di Assolombarda che hanno collaborato alla rilevazione, in questa analisi verranno considerate solamente le 368 (con un organico di 45.000 dipendenti a livello milanese) che comprendono sia chi ha fornito dati locali sia chi ha optato per dati «nazionali», comunque riconducibili al mercato locale del lavoro, essendo tali realtà localizzate esclusivamente in provincia di Milano.

La distribuzione dimensionale delle imprese partecipanti non si discosta da quella dell'intero campione: prevalgono le aziende di piccola e media dimensione (quelle con meno di 250 dipendenti rappresentano l'87 per cento del totale).

Le imprese milanesi partecipanti appaiono abbastanza omogeneamente distribuite fra le prime tre classi dimensionali, sia nell'industria sia nei servizi. Tra le imprese dei settori industriali, quelle operanti nel comparto metalmeccanico presentano l'incidenza maggiore sia in termini di imprese partecipanti (48,1 per cento; Tab. 2.1) che di lavoratori coinvolti (52,1 per cento; Tab. 2.2). Per quanto riguarda i servizi, le imprese coinvolte rappresentano l'8,4 per cento del campione complessivo con una occupazione pari al 9 per cento del totale dei dipendenti rilevati.

Tab. 2.1 Distribuzione delle imprese per settore e dimensione
(Distribuzione percentuale in riga, salvo diversamente indicato)

Settore	Classe dimensionale: numero dipendenti				Totale*
	Fino a 15	16-49	50-249	250 e oltre	
Industria	33,5	25,8	27,0	13,6	91,6
<i>di cui settore:</i>					
Alimentare	13,3	13,3	33,3	40,0	4,1
Chimico	17,8	20,5	43,8	17,8	19,8
Gomma	45,5	36,4	18,2	0,0	6,0
Metalmeccanico	37,9	28,8	21,5	11,9	48,1
Tessile	35,7	35,7	21,4	7,1	3,8
Altro	44,4	16,7	25,0	13,9	9,8
Servizi	35,5	29,0	29,0	6,5	8,4
TOTALE	33,7	26,1	27,2	13,0	100,0
Totale n. imprese	124	96	100	48	368

*distribuzione percentuale in colonna.

Tab. 2.2 - Distribuzione degli occupati per settore e dimensione
(Distribuzione percentuale in riga, salvo diversamente indicato)

Settore	Classe dimensionale: numero dipendenti				
	Fino a 15	16-49	50-249	250 e oltre	Totale*
Industria	2,6	6,2	20,3	70,9	91,0
<i>di cui settore:</i>					
Alimentare	0,6	2,9	14,7	81,7	6,0
Chimico	1,4	3,8	29,1	65,8	20,9
Gomma	12,4	33,0	54,7	0,0	1,5
Metalmeccanico	2,6	6,6	14,6	76,2	52,1
Tessile	7,4	20,3	53,0	19,3	1,5
Altro	4,9	4,2	25,1	65,8	9,0
Servizi	2,2	5,8	21,4	70,6	9,0
TOTALE	2,6	6,1	20,4	70,9	100,0
TOTALE n. occupati	1.162	2.740	9.113	31.688	44.703

*distribuzione percentuale in colonna.

2.1 Andamento e struttura dell'occupazione

Dinamica. Negli stabilimenti milanesi delle aziende associate ad Assolombarda che hanno collaborato all'indagine, tra la fine del 2004 e il dicembre 2005 si è avuta una perdita occupazionale (-1,6 per cento; Tab. 2.3) maggiore di quella rilevata, nello stesso arco temporale, nell'intero campione (-1,1 per cento; cfr. Tab. 1.3).

Tale contrazione ha riguardato tutte le principali tipologie contrattuali prese in considerazione, ad eccezione dei rapporti *part-time*, a tempo indeterminato e a termine, che sono aumentati in modo significativo (rispettivamente +24,5 per cento e +105,6 per cento) e dei contratti di apprendistato, che hanno denotato una crescita del 18,6 per cento. Le flessioni più rilevanti sono state registrate nei rapporti di lavoro a termine: i contratti a tempo de-

Tab. 2.3 - Struttura e dinamica dell'occupazione
(Struttura percentuale e var. percentuali annuali)

Tipologia contratto	Lavoratori al 31 dicembre 2005			Variazione percentuale rispetto al 31 dicembre 2004		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Tempo indeterminato	96,5	94,1	95,8	-0,7	-0,1	-0,5
Tempo indeterminato di cui: Full-time	97,8	96,4	97,4	-1,7	-0,8	-1,4
Part-time	96,6	83,9	92,8	-2,4	-2,5	-2,4
Tempo determinato	1,2	12,4	4,5	118,4	12,9	24,5
di cui: Full-time	1,4	2,7	1,8	0,4	-14,8	-7,0
Part-time	1,3	2,1	1,5	-8,1	-26,9	-16,9
CFL/Inserimento	0,2	0,7	0,3	168,2	77,6	105,6
Apprendistato	0,3	0,4	0,4	-26,4	-17,4	-23,4
TOTALE	0,4	0,5	0,4	12,1	35,6	18,6
	100,0	100,0	100,0	-1,7	-1,2	-1,6

*distribuzione percentuale in colonna.

terminato *tout court* sono diminuiti del 7 per cento, riflettendo il peggioramento della congiuntura economica, mentre quelli di formazione e lavoro/inserimento sono calati quasi del 25 per cento, principalmente per l'esaurimento della categoria contrattuale dei CFL nel corso del 2004². Gli occupati con contratto a tempo indeterminato hanno registrato una contrazione decisamente più lieve (-1,4 per cento), concentrata soprattutto nella componente maschile (-1,7 per cento).

Struttura per contratto. La struttura dell'occupazione rilevata nelle imprese intervistate resta in ogni caso saldamente ancorata ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato che, incidendo per ol-

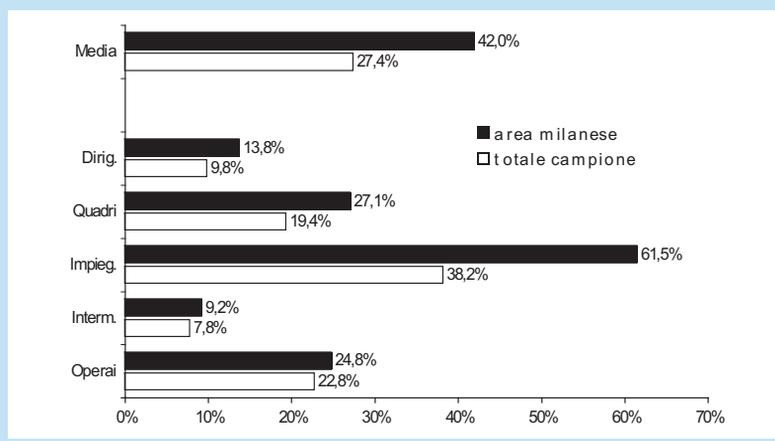
² È opportuno sottolineare che l'aggregazione dei vecchi contratti di formazione e lavoro con i contratti di inserimento è una forzatura finalizzata unicamente a ridurre l'onere statistico in carico alle aziende: non solo i due contratti hanno finalità diverse, ma inoltre il contratto di inserimento non è sostenuto dagli sgravi contributivi che invece caratterizzavano i CFL.

tre il 97 per cento dei lavoratori complessivamente alle dipendenze, continuano a rappresentare la forma «normale» di contratto utilizzato. Questo fenomeno è più evidente nel milanese di quanto non lo sia a livello nazionale (dove la percentuale di rapporti a tempo indeterminato è del 95,8 per cento; cfr. Tab. 1.3).

Tasso di femminilizzazione. La presenza delle donne sul totale degli occupati alle dipendenze è, tra gli addetti alle dipendenze delle aziende del campione milanese, sensibilmente superiore a quella rilevata complessivamente tra le aziende dell'intero campione (42 per cento contro il 27,4 per cento; Fig. 2.1).

Alla maggiore partecipazione femminile rilevata in media dall'indagine a livello locale contribuisce non solo il più elevato peso delle donne nelle qualifiche impiegatizie (61,5 per cento nell'area milanese contro il 38,2 per cento rilevato nell'intero campione), ma anche quello nelle qualifiche più elevate: le lavoratrici milanesi in ruoli dirigenziali sono il 13,8 per cento a fronte del 9,8

Fig. 2.1 - Tasso di femminilizzazione per qualifica - area milanese vs. totale campione

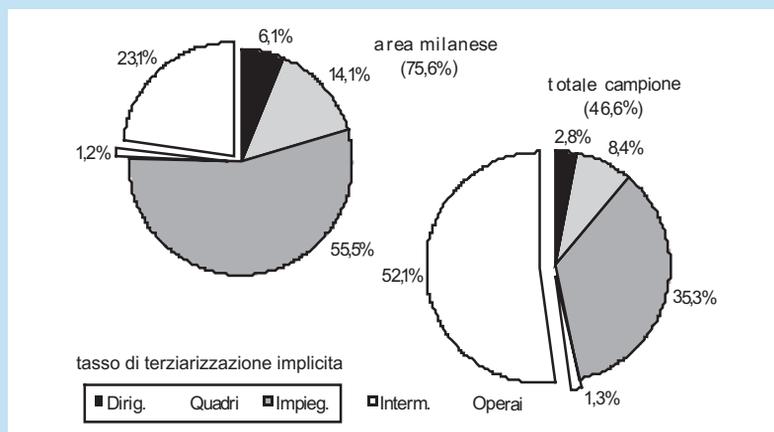


percento rilevato nell'intero campione, e tra i quadri il 27,1 per cento (rispetto al 19,4 per cento del campione aggregato).

Struttura per qualifica e tasso di terziarizzazione. Le aziende milanesi si distinguono per l'elevata presenza di colletti bianchi: il tasso di terziarizzazione implicita – il peso cioè di dirigenti, quadri e impiegati sul totale dipendenti – è stato infatti pari, nel 2005, al 75,6 per cento, un'incidenza molto superiore a quella rilevata nel campione complessivo (46,6 per cento; Fig. 2.2).

La specificità del campione milanese è riconducibile alle caratteristiche delle aziende locali (e di quelle associate ad Asso-lombarda in particolare): si tratta di aziende in buona parte di grandi dimensioni, multilocalizzate, che nel territorio considerato concentrano i loro *headquarters* (e quindi il loro personale dirigente) e le loro sedi amministrative, mentre le attività più strettamente manifatturiere sono decentrate in stabilimenti di

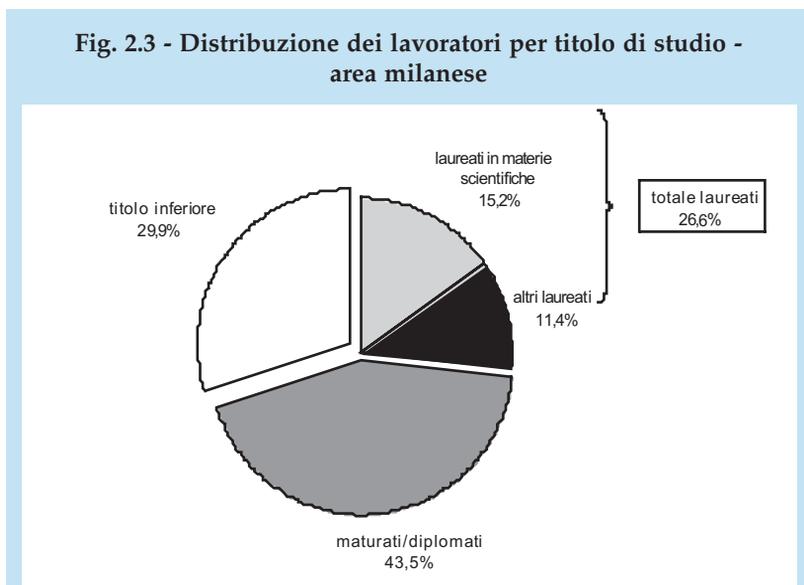
Fig. 2.2 - Struttura per qualifica e tasso di terziarizzazione implicita - area milanese vs. totale campione



produzione localizzati in altre province e aree geografiche anche estere.

Struttura per titolo di studio. Per quanto riguarda la struttura dell'occupazione per livello di istruzione, il 70,1 per cento dei lavoratori alle dipendenze risulta in possesso di un titolo di studio superiore (26,6 per cento i laureati e 43,5 per cento i diplomati); tra i laureati, in particolare, prevalgono quelli in materie scientifiche, che ne rappresentano il 57,2 per cento (Fig. 2.3).

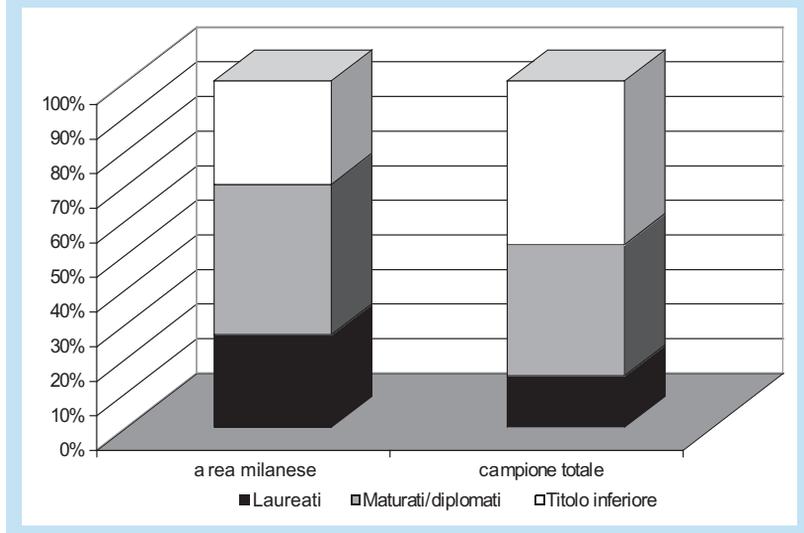
Fig. 2.3 - Distribuzione dei lavoratori per titolo di studio - area milanese



Il livello di scolarizzazione nell'area milanese è sensibilmente superiore a quello rilevato nel campione complessivo, nel quale quasi la metà degli addetti risulta in possesso del solo titolo di studio dell'obbligo (Fig. 2.4).

Nei contratti di inserimento (che tuttavia rappresentano solo lo

Fig. 2.4 - Distribuzione dei lavoratori per titolo di studio - area milanese vs. totale campione

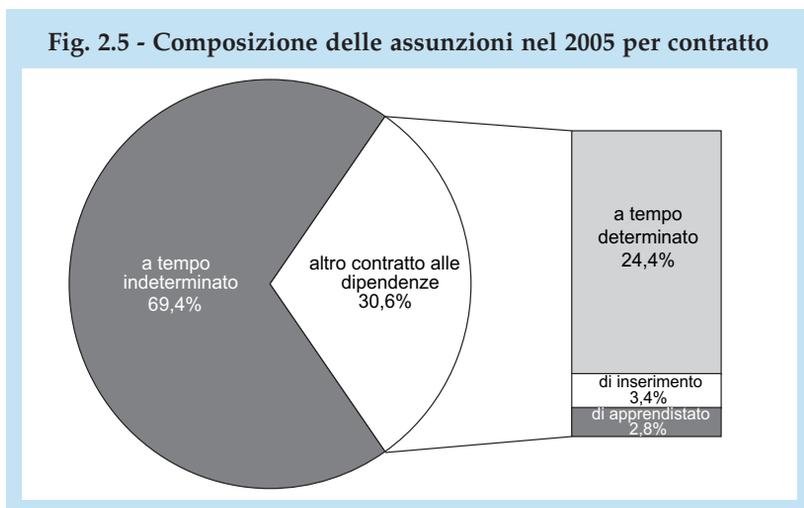


0,4 percento dell'organico aziendale) la quota di laureati si colloca intorno al 60 percento (contro il 40 percento del campione complessivo).

2.2 Flussi in entrata e trasformazioni a tempo indeterminato

Assunzioni complessive. Il flusso di lavoratori in entrata – per le 368 aziende esaminate – nel corso del 2005 è ammontato a poco meno di 3.000 unità. In 1.972 casi su 2.843 (69,4 percento) si tratta di assunzioni a tempo indeterminato; le assunzioni a termine sono state 695 (24,4 percento), quelle con contratto di inserimento 97 (3,4 percento) e quelle di apprendisti 79 (2,8 percento; Fig. 2.5).

Fig. 2.5 - Composizione delle assunzioni nel 2005 per contratto



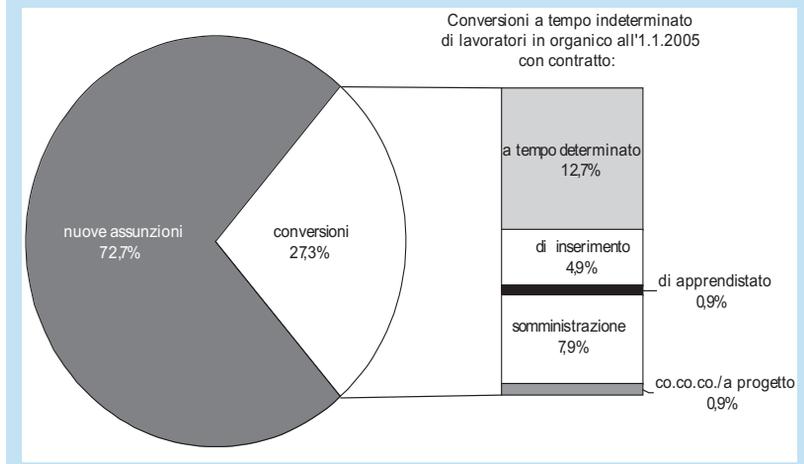
Tempo indeterminato. Delle 1.972 assunzioni a tempo indeterminato, 365 hanno interessato lavoratori già presenti in organico con altro tipo di contratto alle dipendenze: in particolare, 250 erano dipendenti con contratto a tempo determinato, 97 con contratto di inserimento, 18 erano apprendisti.

Altri 174 lavoratori – tra i 1.972 assunti a tempo indeterminato – erano già presenti in azienda: 156 in quanto lavoratori «interinali» forniti da aziende di somministrazione di lavoro a tempo determinato, 18 in quanto collaboratori.

La composizione delle assunzioni a tempo indeterminato avvenute nel corso del 2005 nelle aziende dell'area milanese è illustrata nella Fig. 2.6, che evidenzia la misura del ricorso al mercato del lavoro «esterno» e a quello «interno» all'impresa.

Tasso di trasformazione a tempo indeterminato. Disponendo del dato relativo alla consistenza di lavoratori alle dipendenze in forza all'1

Fig. 2.6 - Composizione delle assunzioni a tempo indeterminato nel 2005: ricorso al mercato del lavoro «esterno» e alle risorse già presenti in azienda



gennaio 2005 è stato possibile calcolare il «tasso di trasformazione» per ciascuna tipologia contrattuale e quello medio. Le 250 trasformazioni relative ai contratti a termine rappresentano il 28,5 per cento degli 877 rapporti di quel tipo in essere all'inizio del 2005; i 209 contratti di inserimento sono stati trasformati nel 46,4 per cento dei casi; infine le 18 conversioni a tempo indeterminato che hanno riguardato gli apprendisti rappresentano l'11,2 per cento dei 161 complessivamente in organico a inizio periodo.

Mediamente³ il tasso di conversione è stimabile nel 29,3 per cento (365 su 1.247).

³ Tale tasso non considera le assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori già presenti in azienda in somministrazione o con contratto di collaborazione a progetto, per i quali non è disponibile la base di riferimento, ossia la loro consistenza numerica ad inizio periodo.

Quindi nel nostro campione ogni 100 assunzioni 69 avvengono con rapporto di lavoro a tempo indeterminato: per i rimanenti 31 nuovi assunti, il cui ingresso tra gli occupati è quantomeno facilitato dalla presenza di numerose forme contrattuali, la trasformazione a tempo indeterminato avviene in 9 casi (Fig. 2.7).

Titolo di studio degli assunti a tempo indeterminato. Gli assunti che, nel corso del 2005 e nell'area milanese, sono entrati a far parte in modo permanente degli organici delle aziende associate ad As-solombarda sono caratterizzati da un livello di scolarità superiore alla media del personale già presente.

I laureati rappresentano più della metà del totale assunti (50,1 per cento), a fronte di una percentuale media del 26,6 per cento; la presenza relativa di lavoratori con titolo di studio inferiore al diploma tra i neoassunti (13,2 per cento) è molto più contenuta rispetto a quella che caratterizza mediamente gli organici di destinazione (29,9 per cento; Fig. 2.8).

Fig. 2.7 - Composizione delle assunzioni nel 2005 per contratto

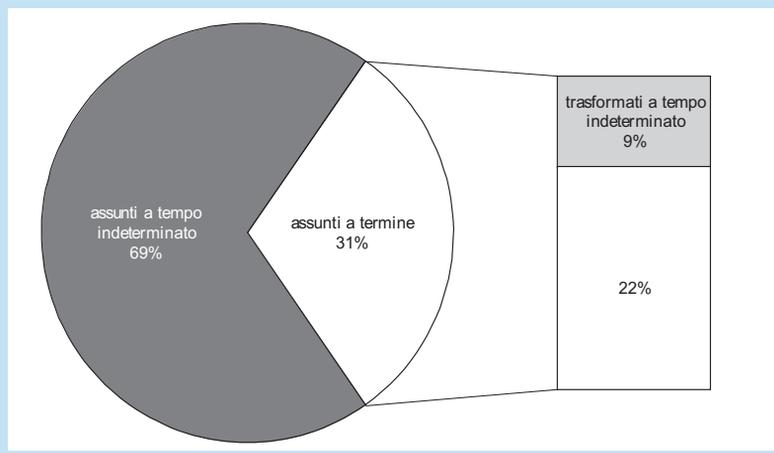
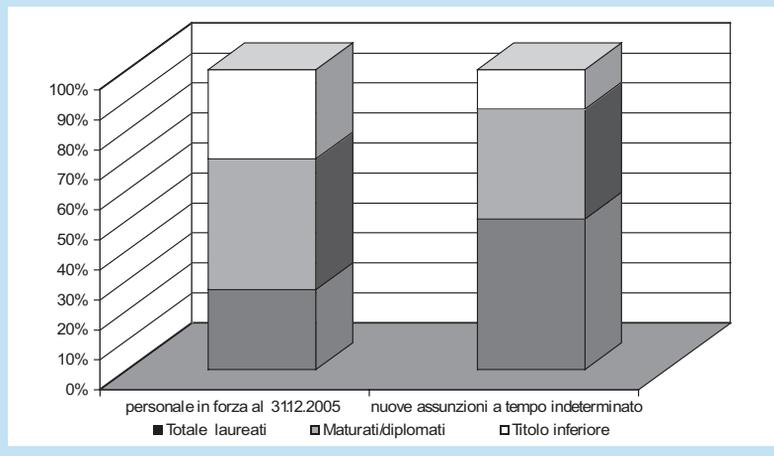


Fig. 2.8 - La struttura per titolo di studio degli organici e delle assunzioni a tempo indeterminato

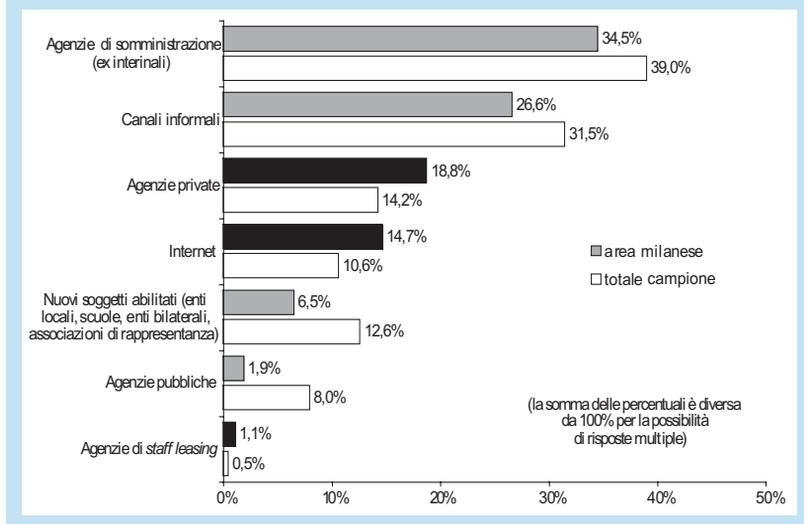


2.3 I canali di reclutamento

Per buona parte delle assunzioni, il mercato di riferimento per le aziende è quello «interno»: nel corso del 2005 un assunto a tempo indeterminato su quattro faceva già parte degli organici aziendali, seppure con un rapporto di lavoro di natura diverso. Oltre alle tradizionali autocandidature e alle inserzioni sulla stampa, le aziende associate ad Assolombarda nel corso del 2005 hanno usato prevalentemente le agenzie di somministrazione (ex agenzie di lavoro interinale), quale canale preferenziale per le assunzioni del personale (34,5 per cento; Fig. 2.9).

Molto frequente risulta anche il canale informale (26,6 per cento) e di una certa rilevanza, ai fini della selezione e del reclutamento delle persone da inserire in azienda, si sono dimostrate anche le agenzie private (18,8 per cento) e internet (14,7 per cento).

**Fig. 2.9 - Canali di reclutamento del personale nel 2005
area milanese vs. totale campione**



Più episodico appare il ricorso ad altri soggetti abilitati, alle agenzie pubbliche ed a quelle di *staff leasing*.

Nella figura 2.9 vengono riportate, per confronto, le percentuali di risposta rilevate nel campione complessivo. Nel mercato del lavoro milanese si registra un ricorso superiore alla media per 3 canali (evidenziati): le agenzie private, internet e le agenzie di *staff leasing*.

Per le agenzie private ciò può essere la conseguenza di una maggiore presenza e di un miglior funzionamento nell'area milanese rispetto a quanto avviene in altre aree geografiche del Paese; il maggior utilizzo di internet può essere invece riconducibile alle tipologie di profili professionali ricercati nel mercato locale.

2.4 I flussi in uscita

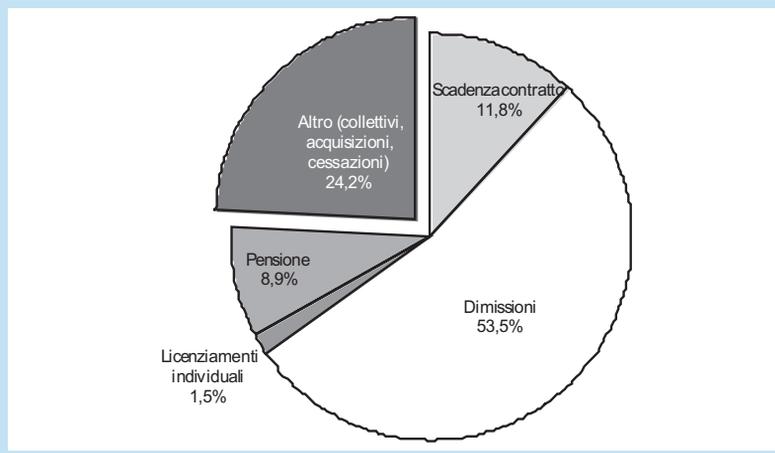
Nel corso del 2005 le uscite hanno riguardato poco più di 4.000 lavoratori.

Uscite per causale. In 2.160 casi su 4.035 (53,5 percento) l'uscita è avvenuta per dimissione da parte del lavoratore; la scadenza del contratto ha interessato 477 individui (11,8 percento) e il pensionamento altri 359 (8,9 percento).

Il licenziamento individuale ha rappresentato la causa di uscita in un numero marginale di casi (61, pari all'1,5 percento); la classe residuale «altro» interessa le restanti 978 uscite (24,2 percento) dagli organici aziendali avvenute nel corso del 2005 (Fig. 2.10).

Uscite per contratto. L'82,2 percento dei lavoratori usciti dagli organici delle aziende nel corso del 2005 aveva un contratto a tem-

Fig. 2.10 - Composizione delle uscite nel 2005 per causale



po indeterminato. Tra questa categoria di lavoratori la causa più frequente è stata quella delle dimissioni (59,8 per cento), seguita dal pensionamento (10,8 per cento). A livello di intero campione i pensionamenti hanno inciso in misura maggiore (17,3 per cento) come causale di uscita per i lavoratori a tempo indeterminato (cfr. Tab. 1.8).

Anche nel caso degli apprendisti le dimissioni sono la principale causa di uscita (75,8 per cento); la scadenza del contratto viene solo al secondo posto (21,2 per cento). Mentre nel campione nazionale la causale licenziamento individuale ha un impatto significativo (rappresenta l'8,1 per cento delle uscite degli apprendisti), a livello milanese è pressoché assente.

La scadenza del contratto è invece – come prevedibile – la causa più frequente di uscita per i contratti a tempo determinato (69,4 per cento) e per quelli di inserimento (54,5 per cento). Secondo quanto emerge dall'indagine, nel milanese succede più frequentemente che altrove che queste due tipologie di lavoratori escano prima della scadenza per dimissioni, sintomo presumibilmente di maggiori opportunità occupazionali a tempo indeterminato offerte dal mercato del lavoro locale.

2.5 L'utilizzo delle forme di flessibilità contrattuale

Tempo determinato. Al 31 dicembre 2005 i lavoratori milanesi con contratto a tempo determinato nelle 368 aziende sono risultati 816, l'1,8 per cento del totale dei dipendenti; tale presenza percentuale è circa la metà di quella rilevata nel campione nazionale (3,3 per cento; cfr. Tab. 1.3).

Nella maggior parte dei casi (56,8 per cento) la durata del rapporto di lavoro è compresa tra i 7 e i 12 mesi: nel milanese si re-

gistra una concentrazione in questa classe di durata superiore a quella media dell'intero campione (47,3 per cento). Non sussistono scostamenti significativi, invece, per quanto riguarda la percentuale di rapporti a termine di durata inferiore all'anno: 85 per cento.

È del 58 per cento la percentuale di imprese associate ad Asso-lombarda secondo le quali il D.Lgs. 368/2001 ha consentito di utilizzare i contratti a tempo determinato in maniera più adeguata alle esigenze aziendali; nel campione complessivo questo giudizio positivo è ancor più diffuso (70,3 per cento; cfr. Fig. 1.6).

Apprendistato. Al 31.12.2005 le 368 aziende del sottocampione milanese avevano in organico 191 apprendisti, lo 0,4 per cento del totale dei dipendenti, una presenza percentuale analoga a quella rilevata nel campione nazionale (0,5 per cento; cfr. Tab. 1.3).

Si tratta in larga misura di maturati/diplomati (75,9 per cento): questa caratteristica distingue l'area milanese dal resto del Paese, dove, secondo l'elaborazione dei dati dell'intero campione, il titolo di studio più diffuso tra gli apprendisti è invece quello inferiore al diploma (65,9 per cento).

La presenza dell'apprendistato professionalizzante è rilevato nel 13 per cento delle aziende milanesi (contro il 16 per cento nazionale): il mancato utilizzo (5 per cento) è una conseguenza dell'assenza (o inadeguatezza) della regolamentazione regionale o del CCNL.

Tra le aziende che ancora non hanno utilizzato questa forma contrattuale introdotta dalla Legge 30/2003, il 66 per cento ha manifestato comunque l'intenzione a farlo nel prossimo futuro (nel campione complessivo tale percentuale è inferiore, 54 per cento).

Somministrazione a termine. La somministrazione a termine (ex lavoro interinale) può essere considerata un'importante forma di

occupazione di breve periodo tra quelle utilizzate dalle aziende. Nel 2005, il monte ore annuo di lavoro svolto complessivamente dai lavoratori «somministrati» delle 368 imprese è ammontato a 1,2 milioni di ore, equivalente all'attività a tempo pieno di 692⁴ lavoratori, ovvero a quella svolta dall'1,5 per cento dell'organico alle dipendenze di queste aziende.

L'utilizzo della somministrazione a termine nel mercato del lavoro milanese risulta inferiore alla media rilevata sul campione nazionale, nel quale il peso in termini di lavoratori a tempo pieno equivalenti raggiunge il 2 per cento.

Lo dimostra anche il tasso di diffusione (ovvero la percentuale di imprese che nel corso dell'anno ha utilizzato almeno un lavoratore con questo contratto): il 40 per cento rilevato nell'area milanese è lievemente inferiore al dato del campione complessivo (43 per cento).

La durata media delle missioni – calcolata rapportando il monte ore al numero di lavoratori «in affitto» – è stimabile in 1.000 ore circa, contro le 781 rilevate nel campione nazionale. Rispetto a quanto accade in altre aree geografiche, quindi, le imprese milanesi offrono questo tipo di opportunità a un numero minore di individui, ma a questi sono in grado di assicurare una maggiore continuità del rapporto di lavoro. Questo fenomeno conferma che nell'area milanese esistono maggiori esigenze di fidelizzazione delle proprie risorse umane, come già l'elevato peso delle assunzioni a tempo indeterminato sul flusso totale delle entrate induce a pensare.

Collaborazione a progetto. Più diffuso risulta l'utilizzo del contratto di collaborazione a progetto: nel corso del 2005 hanno stipulato contratti di questo tipo il 47 per cento delle aziende milanesi (contro il 49 per cento rilevato nell'intero campione).

⁴ Sulla base di una prestazione annua stimata in 1.700 ore pro-capite.

I 1.332 collaboratori rappresentano circa il 3 per cento dell'organico del campione milanese, un'incidenza superiore a quella rilevata in media nella totalità delle aziende del campione nazionale (2,5 per cento). Questa situazione è in parte una conseguenza di dinamiche recenti: mentre le aziende milanesi hanno evidenziato un maggiore utilizzo dei co.co.pro. rispetto al 2004 (il numero di collaboratori è aumentato del 13 per cento), a livello nazionale è stata osservata una tendenza opposta (-11 per cento).

I contratti di collaborazione a progetto sembrano rispondere, nell'area milanese in modo particolare, alle necessità delle aziende di ricorrere a prestazioni ad alto contenuto professionale: infatti si tratta nella maggior parte dei casi di lavoratori «adulti» (il 59,6 per cento ha più di 50 anni) e professionalmente qualificati (il 36,6 per cento di loro è in possesso di laurea). La percentuale di interessati con meno di 30 anni non supera il 12-13 per cento, il che consente di escludere il contratto di collaborazione tra i più significativi canali di ingresso nel mercato del lavoro.

Altre forme di flessibilità. Più importante come canale di accesso dei giovani al mercato del lavoro è sicuramente lo *stage*.

Nel corso del 2005 la percentuale di aziende milanesi che ne ha attivati è stata pari al 29 per cento (37 per cento nel campione complessivo): i giovani che sono stati ospitati dalle 368 aziende esaminate sono stati 539, un numero che rappresenta l'1,2 per cento del loro organico complessivo (l'incidenza è analoga all'1,3 per cento rilevato nel campione complessivo).

Un'altra forma contrattuale sicuramente utilizzata per l'assunzione di giovani è il contratto di inserimento, introdotto dalla Legge 30/2003. L'incidenza del personale con tale contratto è ancora limitata (0,4 per cento), ma in forte crescita: nel 2005 le assunzioni sono state 97 (+46,4 per cento rispetto a quelle registrate al 31 dicembre 2004).

Altrettanto significativo è il tasso di trasformazione (46,4 per cento), grazie alla trasformazione a tempo indeterminato di 97 contratti su 209.

Una delle forme di flessibilità organizzativa più utilizzate dalle imprese è il *part-time*.

Alla fine del 2005, il personale interessato raggiungeva le 2.180 unità, cioè il 4,9 per cento del totale dei dipendenti: se a livello nazionale la percentuale rilevata è superiore (6,6 per cento), l'area milanese si distingue per la forte crescita (al 31 dicembre 2004 l'incidenza era al 3,8 per cento).

Nel 93 per cento dei casi la prestazione *part-time* è legata comunque a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, e in prevalenza (80 per cento) riguarda personale di sesso femminile.

Nel corso del 2005 sono stati 280 (13 per cento) i lavoratori che hanno scelto di trasformare il loro rapporto di lavoro in una prestazione *part-time* (a livello nazionale tale scelta ha interessato una percentuale di lavoratori inferiore: 7 per cento). È interessante osservare che, nell'area milanese, tra coloro che hanno fatto questa scelta i giovani sotto i 30 anni sono 4 su 10, mentre nel campione complessivo sono la metà: 2 su 10.

Gli effetti occupazionali determinati dai rapporti di lavoro in *job sharing* e *job on call* sono marginali. Il tasso di diffusione (cioè la percentuale di aziende – tra quelle che hanno collaborato – che ha fatto ricorso a tali tipologie contrattuali) è dell'1 per cento, a conferma che si tratta di un'opportunità di nicchia. Diverso il discorso per quanto riguarda lo *staff leasing*: la percentuale di aziende associate ad Assolombarda – pur se ancora ridotta (2,4 per cento) – denota comunque un *trend* crescente rispetto al 2004, a indicare una crescente attenzione del mondo delle imprese per questa nuova opportunità organizzativa.

Infine il telelavoro: nel 2005 è stato utilizzato dal 3 per cento delle aziende milanesi del campione, per un totale di 142 lavoratori (pari allo 0,3 per cento del totale alle dipendenze). L'area milanese si conferma quella relativamente più interessata alla prestazione lavorativa per via telematica, sia per la maggiore concentrazione di imprese di grandi dimensioni, sia probabilmente per i maggiori costi di gestione per le sedi ubicate in un'area urbana densamente abitata e il maggior interesse dei lavoratori ad evitare difficoltosi spostamenti.

Opportunità e ostacoli nell'utilizzo della flessibilità. Nel sentire comune, la flessibilità è considerata solamente per i suoi aspetti funzionali come un'esigenza organizzativa delle imprese; a volte, invece, alcune forme contrattuali rappresentano la risposta migliore a scelte professionali del lavoratore, che le considerano evidentemente un'opportunità.

Alle aziende che nel corso del 2005 hanno utilizzato alcune forme contrattuali (contratti di collaborazione a progetto, contratti di somministrazione a tempo indeterminato e determinato – ex interinale –, contratti di lavoro condiviso e contratti di lavoro intermittente) è stato chiesto di indicare se la scelta è nata per ragioni organizzative aziendali ovvero per esigenze personali del lavoratore.

Nell'area milanese nella maggioranza dei casi hanno prevalso le esigenze aziendali. Il lavoratore ha influito sulla forma contrattuale applicata soprattutto nel caso di contratti di collaborazione a progetto, dei contratti di lavoro intermittente e, più raramente, nel caso di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Nella maggior parte dei casi il mancato utilizzo delle forme di flessibilità è riconducibile alla loro incoerenza con le caratteristiche proprie dell'attività aziendale; talvolta, invece le aziende trovano ostacoli di vario tipo all'utilizzo.

L'indagine ha verificato le dimensioni del fenomeno, soprattutto per quanto riguarda gli ostacoli rappresentati da difficoltà di natura sindacale o congiunturale (economico-produttiva) nell'applicazione normativa con i lavoratori coinvolti.

Tra le aziende milanesi è più diffusa la percezione di difficoltà di varia natura (applicazione normativa, problemi di natura sindacale, congiuntura negativa) che ostacolano l'utilizzo di alcune forme di flessibilità, anche quando queste sarebbero d'interesse dell'azienda.

In particolare per quanto riguarda i co.co.pro.: circa la metà delle aziende che non li utilizza è ostacolata dalle suddette difficoltà, in particolare quelle attinenti l'applicazione della normativa. Per quanto riguarda la somministrazione di lavoro a tempo determinato, *staff leasing*, *job sharing* e *job on call* sono state soprattutto le condizioni congiunturali (di natura economico-produttiva) che ne hanno scongiurato l'utilizzo nel corso del 2005.

2.6 Il confronto rispetto al 2004

I principali trend osservati tra il 2004 e il 2005 sulla struttura degli organici delle aziende di Assolombarda che hanno collaborato a entrambe le edizioni dell'indagine sono:

- l'aumento del peso della componente femminile;
- l'accresciuta incidenza dei lavoratori a tempo indeterminato;
- un più elevato tasso di terziarizzazione implicita e conseguentemente un maggior tasso di scolarizzazione della forza lavoro.

Tra il 2004 e il 2005 sono cresciuti sia la quota di assunzioni a tempo indeterminato sia il tasso di conversione dei contratti a termine in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Nei due anni considerati è aumentato l'utilizzo, da parte delle aziende, del part-time e dei contratti a progetto, a fronte di una minor presenza percentuale di dipendenti a termine, di addetti con contratto di inserimento e di lavoratori interinali.

Ai fini del confronto con i risultati – riferiti al 2004 – ottenuti dalla precedente edizione dell'indagine sono state considerate solo le aziende che hanno collaborato a entrambe le rilevazioni (campione *panel*).

Si tratta di 220 aziende (sul totale di 403), con circa 80.000 lavoratori alle dipendenze al 31 dicembre 2005.

I dati si riferiscono in questo caso in parte al mercato del lavoro locale, in parte all'intero territorio nazionale: diversamente dal campione considerato nei paragrafi precedenti, infatti, i criteri di inclusione sono l'appartenenza ad Assolombarda e la disponibilità di dati per entrambi gli anni considerati (2004 e 2005).

Non è stata adottata – come nei paragrafi precedenti riferiti ai risultati 2005 – la condizione di specifico riferimento al mercato locale del lavoro, in quanto non disponibile per il dato 2004. La lettura e interpretazione dei risultati richiede qualche cautela: le informazioni utilizzate per il confronto sono state fornite dalle medesime aziende, ma in un buon numero di casi l'ambito territoriale cui sono riferite è l'area milanese per il 2005 e l'intero territorio nazionale per il 2004.

Caratteristiche del campione panel. Nel campione *panel* prevalgono le aziende di medio-grande dimensione (quelle con più di 50 dipendenti), che rappresentano il 55,5 per cento del totale: si tratta delle realtà più disponibili e attrezzate a farsi carico degli oneri statistici consecutivamente nel tempo.

Molto ridotta è la partecipazione delle aziende del comparto dei servizi, di più recente adesione al sistema associativo e caratterizzate da una maggiore frammentazione (Tab. 2.4).

Cresce l'incidenza relativa del comparto chimico-farmaceutico, sia per la maggiore dimensione media che caratterizza il settore, sia per il diretto coinvolgimento dell'associazione di categoria tra i promotori dell'iniziativa sia nel 2004 che nel 2005.

Tab. 2.4 - Distribuzione delle imprese per settore e dimensione
(Distribuzione percentuale in riga, salvo diversamente indicato)

Settore	Classe dimensionale: numero dipendenti				
	Fino a 15	16-49	50-249	250 e oltre	Totale*
Industria	24,3	20,6	29,0	26,2	97,3
<i>di cui settore:</i>					
Alimentare	11,1	11,1	55,6	22,2	4,1
Chimico	11,1	6,3	42,9	39,7	28,6
Gomma	41,7	25,0	25,0	8,3	5,5
Metalmeccanico	29,2	30,2	18,8	21,9	43,6
Tessile	33,3	33,3	22,2	11,1	4,1
Altro	32,0	16,0	28,0	24,0	11,4
Servizi	33,3	0,0	16,7	50,0	2,7
TOTALE	24,5	20,0	28,6	26,8	100,0
Totale n. imprese	54	44	63	59	220

*distribuzione percentuale in colonna.

Tab. 2.5 - Distribuzione degli occupati per settore e dimensione
(Distribuzione percentuale in riga, salvo diversamente indicato)

Settore	Classe dimensionale: numero dipendenti				
	Fino a 15	16-49	50-249	250 e oltre	Totale*
Industria	0,6	1,8	8,0	89,6	94,1
<i>di cui settore:</i>					
Alimentare	0,5	2,5	20,6	76,5	2,4
Chimico	0,4	0,5	14,1	85,1	23,3
Gomma	0,7	1,6	2,8	94,9	7,8
Metalmeccanico	0,6	2,2	4,6	92,7	52,5
Tessile	6,0	20,0	47,4	26,6	0,6
Altro	1,1	2,4	11,0	85,6	7,4
Servizi	0,5	0,0	3,1	96,4	5,9
TOTALE	0,6	1,7	7,7	90,0	100,0
Totale n. occupati	465	1.375	6.105	71.164	79.109

*distribuzione percentuale in colonna.

Evoluzione strutturale. Le 220 aziende del campione *panel* avevano registrato nel 2004 una perdita occupazionale (-2,3 per cento), mentre nel 2005 hanno aumentato, seppur di poco (+0,3 per cento), i propri organici.

Tra il 31.12.2003 e il 31.12.2005 è aumentato il peso della componente femminile della forza lavoro alle dipendenze (dal 19 al 23,3 per cento), l'incidenza dei lavoratori a tempo indeterminato (dal 92,5 al 96,9 per cento) e dei lavoratori *part-time* (dal 2 al 3,4 per cento).

Tra il 2004 e il 2005 è aumentato il tasso di terziarizzazione implicita (dal 51,7 al 59,3 per cento) ed è cresciuto conseguentemente il tasso di scolarizzazione: il peso dei lavoratori in possesso di titolo di studio inferiore al diploma/attestato professionale è sceso dal 41,9 al 39,8 per cento.

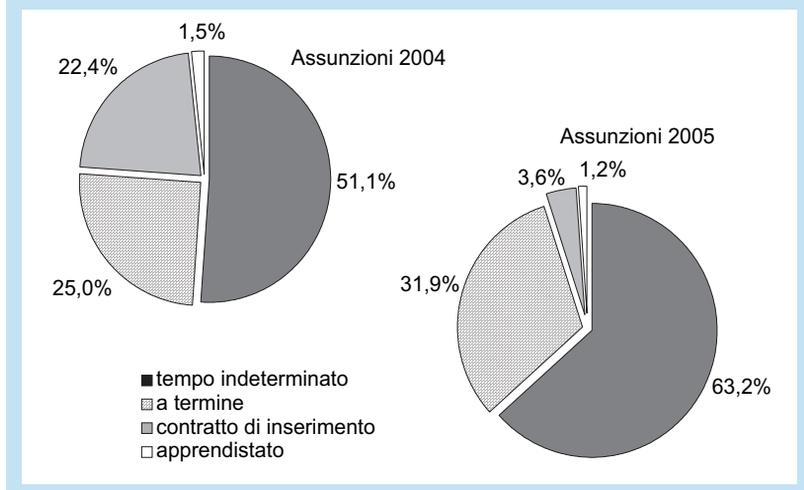
Variazioni nei comportamenti di assunzione e trasformazione. La percentuale di lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle aziende del campione *panel* nel corso del 2004 è risultata pari al 51,1 per cento: nel 2005 tale percentuale ha raggiunto il 63,2 per cento (Fig. 2.11).

Nel periodo più recente è cresciuta anche la quota dei contratti a termine (dal 23 al 31,9 per cento), mentre si sono fortemente ridotte le assunzioni con contratto di inserimento (che nel 2004 includevano tuttavia quelle residue di contratti di formazione lavoro⁵), il cui peso è sceso dal 22,4 al 3,6 per cento. Si conferma di poco al di sopra dell'1 per cento la percentuale di assunzioni con contratto di apprendistato.

Il tasso di conversione (ovvero la probabilità per un lavoratore con contratto a termine di veder trasformato il proprio rapporto di lavoro a tempo indeterminato) nelle aziende del campione *pa-*

⁵ Vedi nota 2.

Fig. 2.11 - Composizione delle assunzioni per tipologia di contratto: 2004-2005



nel è risultato pari al 43,2 per cento nel 2004, e al 45,9 per cento nel 2005.

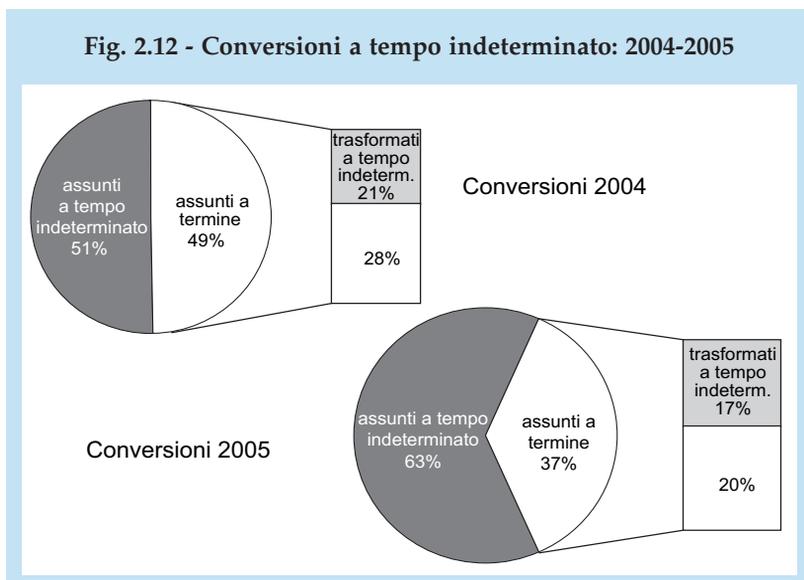
Applicando tali probabilità alle assunzioni a termine avvenute nei due periodi si può stimare il numero di lavoratori entrati in azienda con contratti «flessibili» successivamente stabilizzati. Nel 2004 questi lavoratori – suscettibili di assunzione a tempo indeterminato in un momento successivo – hanno rappresentato il 21 per cento del totale degli assunti; nel 2005 la loro incidenza è scesa al 17 per cento.

La figura 2.12 rappresenta graficamente le differenze tra il 2004 e il 2005.

Sintetizzando:

– nel 2004 ogni 100 assunzioni 51 sono avvenute con rapporto di

Fig. 2.12 - Conversioni a tempo indeterminato: 2004-2005



lavoro a tempo indeterminato. Per i rimanenti 49 neo-assunti con contratto a termine la trasformazione a tempo indeterminato si prospettava in 21 casi;

– nel 2005 ogni 100 assunzioni quelle avvenute con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono state 63, e delle rimanenti 37 a termine si può prevedere una successiva trasformazione a tempo indeterminato per 17 lavoratori.

Confronto sull'utilizzo delle forme di flessibilità. Il confronto, secondo una metodologia consolidata del Centro Studi Assolombarda, può essere effettuato da almeno due punti di vista: del tasso di diffusione, misurato dalla percentuale di aziende interessate sul totale di quelle che hanno collaborato; del grado di intensità, calcolato come incidenza del numero di lavoratori interessati rispetto

a una comune base di riferimento (convenzionalmente individuata nel totale della forza lavoro alle dipendenze).

Di seguito vengono illustrati i principali risultati relativi all'utilizzo di alcune forme contrattuali, accomunate solamente dall'essere diverse dal contratto a tempo pieno e a tempo indeterminato (alcune hanno infatti natura di contratto alle dipendenze, altre natura diversa).

Per alcune forme contrattuali vengono analizzate sia le informazioni relative alla diffusione sia quelle relative all'intensità di presenza: somministrazione di lavoro a tempo determinato, co.co.pro., *stage*, telelavoro. Per le forme contrattuali che interessano pochi lavoratori si sono ritenuti più significativi i risultati relativi alla diffusione di *staff leasing*, *job on call* e *job sharing*.

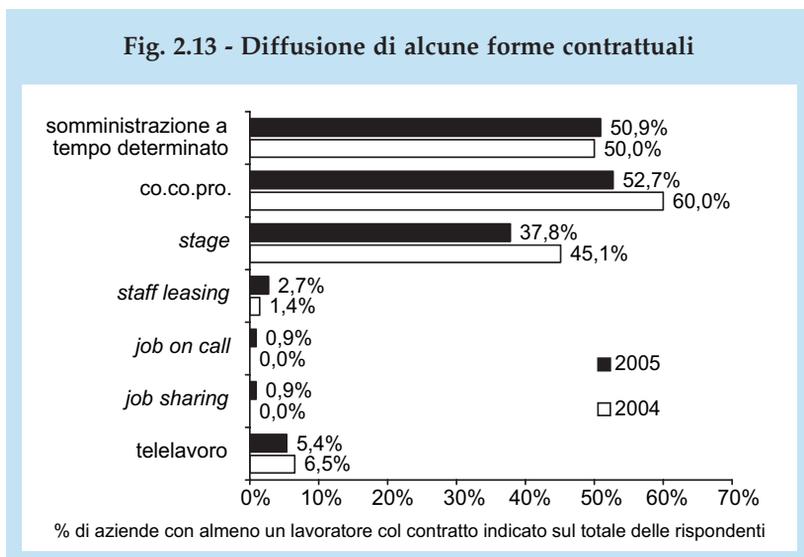
Per altre tipologie di contratto, la cui diffusione riguarda la quasi totalità delle aziende, l'analisi è stata limitata all'aspetto di maggiore interesse, vale a dire l'intensità di presenza sul totale dei lavoratori alle dipendenze: *part-time*, tempo determinato, contratti di inserimento, apprendistato.

Diffusione delle forme contrattuali. Dal punto di vista della diffusione, tra il 2004 e il 2005 si osserva nelle aziende del campione *panel* un lieve aumento del ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato (ex interinale) e dello *staff leasing*, nonché uno sporadico ricorso alle forme contrattuali introdotte dalla Legge 30/2003 (*job on call* e *job sharing*) che, invece, nell'anno di loro introduzione (2004) non erano state sperimentate dalle 220 aziende.

Diminuisce, invece, la percentuale di imprese che hanno utilizzato i contratti di collaborazione a progetto (dal 60 al 52,7 per cento) e gli *stage* (dal 45,1 per cento al 37,8 per cento). I tassi di diffusione 2004 e 2005 sono riportati nella figura 2.13.

Intensità di utilizzo delle forme contrattuali. Per quanto riguarda l'in-

Fig. 2.13 - Diffusione di alcune forme contrattuali



tensità di utilizzo, tra il 2004 ed il 2005 aumenta l'incidenza dei collaboratori a progetto, dei telelavoratori e, soprattutto, dei lavoratori *part-time*, a fronte di una sostanziale stabilità del peso degli stagisti e degli apprendisti.

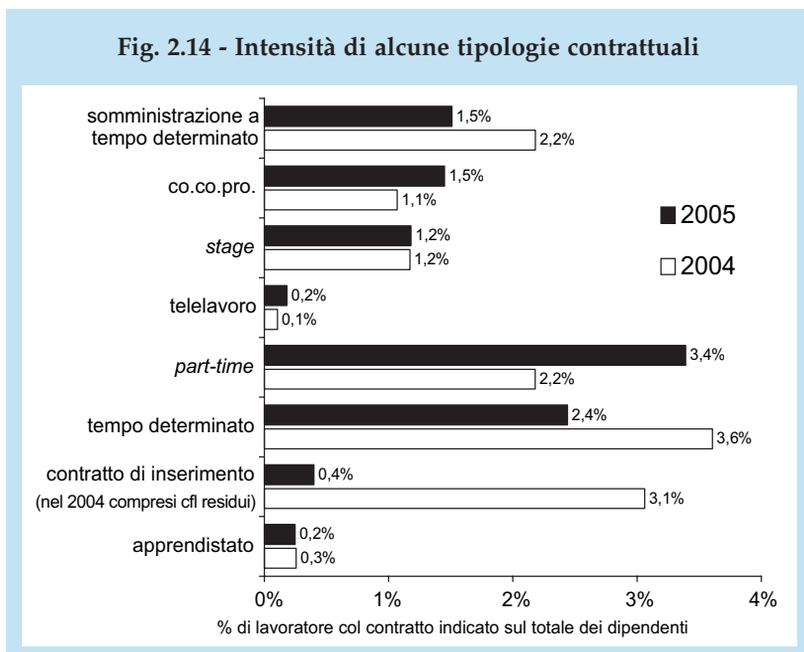
Diminuisce invece la percentuale di lavoratori⁶ utilizzati dalle aziende del campione *panel* in somministrazione a tempo determinato, dei lavoratori con contratto a termine e, soprattutto, di quelli con contratto di inserimento. A proposito di questi ultimi la riduzione del peso percentuale dal 3,1 percento allo 0,4 percento va interpretata con cautela: nel 2004, infatti, questa categoria contrattuale includeva i contratti di formazione lavoro residui⁷.

⁶ Calcolati in termini di lavoratori equivalenti a tempo pieno sulla base di una prestazione annua stimata in 1.700 ore pro-capite.

⁷ Vedi nota 2.

L'intensità di presenza delle diverse forme contrattuali nel 2004 e 2005 è illustrata dalla Fig. 2.14.

Fig. 2.14 - Intensità di alcune tipologie contrattuali



3. I RISULTATI UNIONE INDUSTRIALE TORINO¹

Data la tradizione produttiva insita nella provincia di Torino, i dati raccolti attengono in prevalenza alle aziende manifatturiere, alcune delle quali risultano multilocalizzate sul territorio nazionale. È pertanto possibile che le conclusioni a cui perviene l'indagine possano risentire di qualche influenza esterna e non rappresentare compiutamente la realtà territoriale torinese.

I risultati confermano la tendenza degli imprenditori, già emersa in precedenza, ad avvalersi dei contratti di somministrazione a termine per soddisfare i picchi produttivi originati dalla domanda di mercato di brevissimo periodo e dei contratti di collaborazione coordinata a progetto per disporre di risorse qualificate da dedicare ad attività specialistiche ad alto contenuto professionale.

Più articolata appare l'evoluzione del *part-time*, dei contratti di inserimento e dell'apprendistato, il cui parziale utilizzo è da imputarsi ad una serie di motivazioni di natura normativa, contrattuale o di costo, analizzate nei punti successivi.

Caratteristiche delle imprese intervistate. All'indagine hanno partecipato 123 aziende associate, con circa 116.000 lavoratori alle dipendenze e con una struttura dimensionale prevalentemente non superiore alle 250 unità. Il numero delle imprese è risultato in calo rispetto al 2004 e la *redemption* è diminuita in maniera sensibilmente superiore rispetto a quanto registrato dal complessivo campione nazionale, ciò ha conseguentemente comportato una riduzione della rappresentatività delle associate all'Unione Industriale Torino (UIT) sul totale.

¹ Capitolo a cura del Servizio Normativo Economico, Unione Industriale Torino.

Il campione UIT risulta composto per quasi il 60 per cento da aziende medio/piccole e per il rimanente 40 per cento circa da aziende di grandi dimensioni (Tab. 3.1), con campi di attività che rientrano prevalentemente nei settori chimico e metalmeccanico, a testimonianza della tradizione manifatturiera del territorio, nonostante i forti cambiamenti in atto.

Concentrando l'attenzione sul comparto industriale, si osserva che il suo peso tra le aziende UIT è prossimo al 90 per cento (Tab. 3.2), sensibilmente superiore alla media nazionale (85,2 per cento; cit. Tab. 1.1). Le aziende partecipanti inoltre appaiono maggiormente concentrate fra le due classi dimensionali centrali (52,7 per cento).

Tra le imprese dei settori industriali, quelle operanti nel comparto metalmeccanico presentano l'incidenza maggiore sia in termini di aziende partecipanti (56,1 per cento) che di lavoratori coinvolti (68 per cento; Tab. 3.2). Tali concentrazioni sono molto superiori a quelle rilevate per l'intero campione nazionale (cfr. Tabb. 1.1 e 1.2).

Tab. 3.1 – Distribuzione delle imprese per settore e dimensione
(Distribuzione percentuale in riga, salvo diversamente indicato)

Settore	Classe dimensionale: numero dipendenti				
	Fino a 15	16-49	50-249	250 e oltre	Totale*
Industria	7,3	18,2	34,5	40,0	89,4
<i>di cui settore:</i>					
Alimentare	12,5	12,5	50,0	25,0	6,5
Chimico	5,9	5,9	29,4	58,8	13,8
Gomma	0,0	16,7	50,0	33,3	4,9
Metalmeccanico	5,8	21,7	29,0	43,5	56,1
Altro	20,0	20,0	60,0	0,0	8,1
Servizi	15,4	7,7	7,7	69,2	10,6
TOTALE	8,1	17,1	31,7	43,1	100,0
Totale n. imprese	10	21	39	53	123

*distribuzione percentuale in colonna.

Tab. 3.2 – Distribuzione degli occupati alle dipendenze per settore e dimensione
(Distribuzione percentuale in riga, salvo diversamente indicato)

Settore	Classe dimensionale: numero dipendenti				Totale*
	Fino a 15	16-49	50-249	250 e oltre	
Industria	0,1	0,6	4,3	95,0	89,1
<i>di cui settore:</i>					
Alimentare	0,2	0,2	4,4	95,1	5,9
Chimico	0,1	0,4	7,9	91,6	7,0
Gomma	0,0	0,3	4,1	95,6	6,0
Metalmecanico	0,1	0,6	3,3	96,0	68,0
Altro	0,5	2,0	19,2	78,3	2,2
Servizi	0,1	0,3	1,4	98,2	10,9
TOTALE	0,1	0,6	4,0	95,3	100,0
Totale n. occupati	95	642	4.661	111.042	116.440

*distribuzione percentuale in colonna.

Per quanto riguarda i servizi, le imprese UIT coinvolte rappresentano poco più del 10 percento del campione complessivo con una occupazione pari all'11 percento del totale dei dipendenti rilevati.

Proprio per l'elevato peso delle aziende operanti in attività di trasformazione, la successiva analisi dei dati è stata effettuata principalmente sull'aggregato formato dalle aziende appartenenti ai settori industriali in quanto prevalenti come numero e come dimensione e, come tali, di maggior interesse.

3.1 Andamento e struttura dell'occupazione

Dinamica. Nonostante le difficoltà dell'economia italiana nell'ultimo biennio le aziende industriali associate all'UIT che hanno aderito all'indagine, evidenziano, tra la fine del 2004 ed il dicembre

2005, una sostanziale stabilità occupazionale, con una flessione di sole 336 unità, pari allo 0,3 per cento (Tab. 2.3), che si contrappone ad una perdita occupazionale molto maggiore rilevata nel campione nazionale (-1,1 per cento; cfr. Tab. 1.3).

Le riduzioni più rilevanti, concentrate prevalentemente nella componente maschile della forza lavoro, hanno riguardato le tipologie contrattuali a termine. In particolare, i contratti a tempo determinato *tout court* sono diminuiti dell'11 per cento (Tab. 2.3), mentre i contratti di formazione e lavoro/inserimento sono calati di oltre il 22 per cento, per l'esaurimento della categoria contrattuale dei CFL nel corso del 2004 ed il mancato decollo dei contratti di inserimento.

I rapporti di lavoro a tempo indeterminato hanno evidenziato invece una tendenza dicotomica: alla leggera crescita dei contratti a tempo pieno (0,1 per cento) si contrappone una più marcata regressione dei rapporti a *part-time* (-3,2 per cento). Tale tendenza risulta opposta rispetto a quella evidenziata dal campione nazionale ed ha determinato una tenuta dei livelli occupazionali a tempo indeterminato.

Struttura per contratto. La struttura dell'occupazione rilevata nelle imprese industriali intervistate resta in ogni caso saldamente ancorata ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato che, incidendo per oltre il 97 per cento dei lavoratori complessivamente alle dipendenze (Tab. 3.3), continuano a rappresentare la forma contrattuale più utilizzata. Soltanto il rimanente 3 per cento degli effettivi opera con contratti di durata limitata quali, il contratto a termine, il contratto di inserimento o l'apprendistato. La situazione accertata è l'ennesima conferma che, malgrado le nuove opportunità di impiego introdotte negli ultimi anni, i datori di lavoro continuano a privilegiare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato quale forma «normale» di assunzione.

Tab. 3.3 – Struttura e dinamica dell'occupazione – Settore Industria
(Struttura percentuale e variazioni percentuali annuali)

Tipologia contratto	Lavoratori al 31 dicembre 2005			Variazione percentuale rispetto al 31 dicembre 2004		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Tempo indeterminato	97,9	95,5	97,4	-0,1	0,4	0,003
<i>di cui: Full-time</i>	97,6	87,2	95,6	-0,1	0,8	0,1
<i>Part-time</i>	0,2	8,4	1,8	-1,0	-3,5	-3,2
Tempo determinato	1,8	4,2	2,3	-10,4	-11,7	-10,9
<i>di cui: Full-time</i>	1,8	4,0	2,2	-10,3	-12,4	-11,1
<i>Part-time</i>	0,02	0,1	0,04	-23,5	16,7	0,0
CFL/Inserimento	0,2	0,2	0,2	-20,2	-31,3	-22,7
Apprendistato	0,1	0,1	0,1	36,2	18,2	32,8
TOTALE	100,0	100,0	100,0	-0,3	-0,3	-0,3

*distribuzione percentuale in colonna.

Per contro le forme di flessibilità occupazionale offerte dagli altri contratti vengono utilizzate di norma, per far fronte a specifiche richieste di mercato o a temporanee contingenze produttive. Il limitato utilizzo di queste forme contrattuali è anche favorito dalla possibilità di ricorrere alla somministrazione a termine (2 per cento) per «acquistare» ore di lavoro da dedicare ad attività produttive, ovvero ai contratti a progetto per svolgere attività di carattere specialistico (1 per cento).

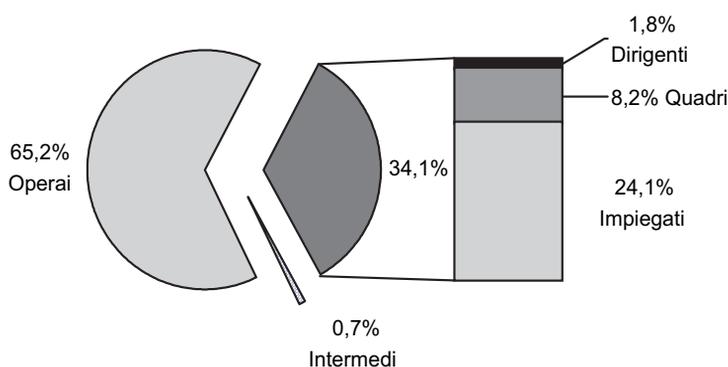
Si può pertanto stimare equivalente al 6 per cento dell'organico la flessibilità di cui attualmente le aziende dispongono per rispondere in modo adeguato alla variabilità della domanda di mercato ed alla necessità di modulare in modo corretto la propria forza lavoro.

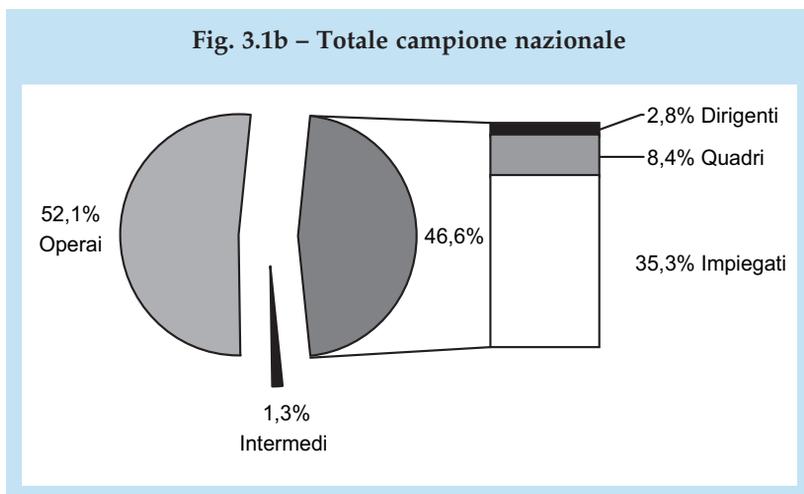
Struttura per qualifica e tasso di terziarizzazione. L'analisi dei dati offre un'immagine tradizionale della ripartizione della forza lavoro tra le diverse categorie di lavoratori, a conferma della preva-

lente vocazione manifatturiera delle aziende analizzate. Sia nell'intero campione UIT sia nelle sole imprese industriali la presenza degli operai è ancora superiore al 65 per cento degli occupati, gli impiegati incidono per il 24 per cento sul totale, i quadri raggiungono l'8 per cento della forza ed i dirigenti pesano per circa il 2 per cento (Fig. 3.1a). Il tasso di terziarizzazione implicita, il peso cioè di impiegati, quadri e dirigenti è pertanto pari, nel 2005 al 34,1 per cento. Tale valore risulta essere molto inferiore a quello riscontrato a livello nazionale (Fig. 3.1b) dove il peso dei colletti bianchi sulla forza lavoro complessiva raggiunge il 46,6 per cento (44,3 per cento nella sola industria).

Totalmente diversa risulta la struttura occupazionale nell'ambito dei settori del terziario, dove la specificità dell'attività svolta richiede un prevalente utilizzo di personale impiegatizio che nel nostro modello costituisce l'80 per cento della forza complessiva.

Fig. 3.1a – Aziende Unione Industriale Torino



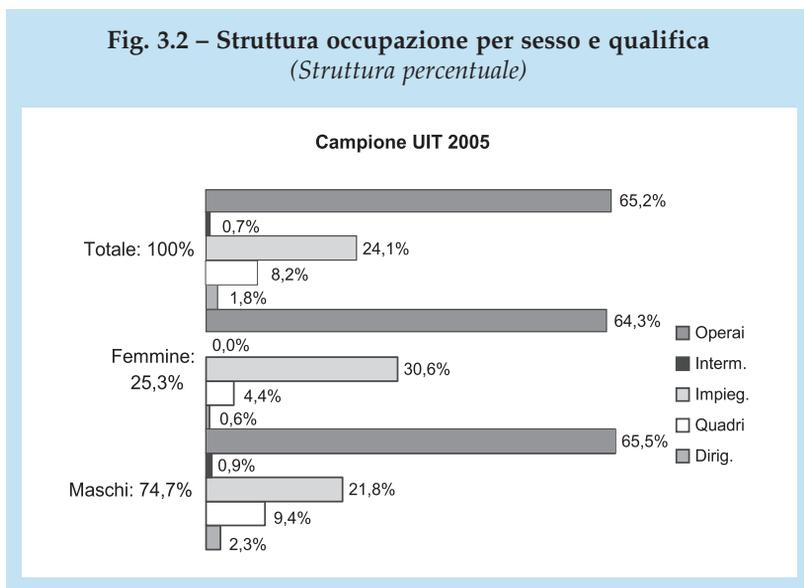


Tasso di femminilizzazione. La presenza delle donne sul totale degli occupati alle dipendenze («tasso di femminilizzazione») continua ad essere decisamente minoritaria (25,3 per cento; Fig. 3.2).

Restringendo l'analisi alle sole imprese operanti nei settori industriali, tale incidenza risulta ancora più bassa scendendo al 19,5 per cento. Come già osservato in occasione dell'indagine dello scorso anno, le donne sono maggiormente presenti nelle qualifiche di tipo operaio (64,3 per cento) ed impiegatizio (30,6 per cento). Scarsa resta la presenza femminile nelle qualifiche più elevate: solo il 4,4 per cento delle donne ha la qualifica di quadro, mentre meno dell'1 per cento delle lavoratrici rilevate ricopre un ruolo dirigenziale (0,6 per cento), a fronte del 2,3 per cento degli uomini.

Confrontando i dati UIT con quelli del campione confindustriale, si rileva come il tasso di femminilizzazione tra gli addetti alle dipendenze delle aziende associate all'UIT risulta sensibilmen-

Fig. 3.2 – Struttura occupazione per sesso e qualifica
(Struttura percentuale)

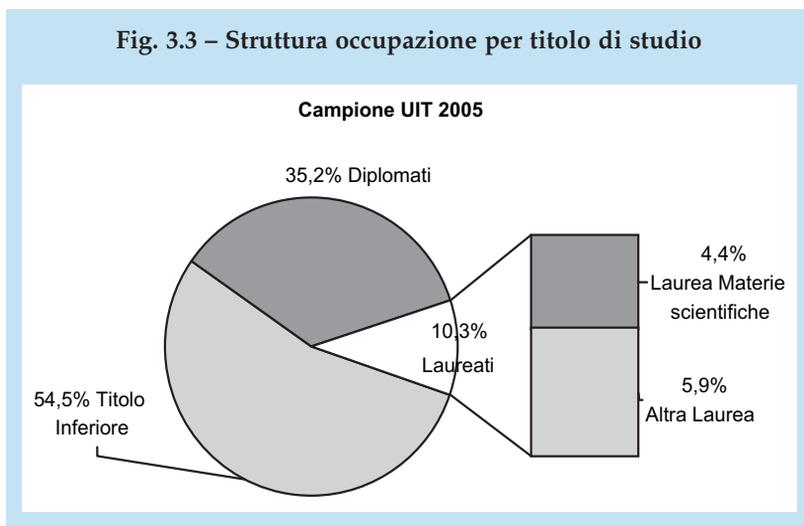


te inferiore a quello complessivamente rilevato tra le imprese che hanno collaborato all'indagine nazionale (27,4 per cento); tale differenza si amplia ulteriormente se si considerano solamente le aziende industriali per le quali, a livello di sistema, la percentuale è pari al 24,2 per cento.

Struttura per titolo di studio. I dati elaborati evidenziano, sia per l'intero campione UIT sia per la sola industria, il perdurare di una situazione di bassa scolarità (Fig. 3.3) che interessa il 54,5 per cento della forza lavoro analizzata e che appare in contrasto con la necessità di maggiore conoscenza, richiesta nei paesi industrializzati dal mondo del lavoro. Tale percentuale è sensibilmente superiore a quella del campione nazionale (cfr. Fig. 1.3).

Il numero dei laureati si colloca stabilmente intorno al 10 per cento

Fig. 3.3 – Struttura occupazione per titolo di studio



(contro il 15 per cento del campione nazionale), di cui quasi la metà appartenenti alle facoltà tecniche e scientifiche (Fig. 3.3). Più dinamico appare il numero dei diplomati, pari ad oltre il 35 per cento della forza lavoro, in progressiva crescita rispetto al passato, a testimonianza del processo di rinnovamento degli organici attraverso il ricambio generazionale. Particolarmente interessanti sono le tendenze evidenziate dai contratti di inserimento che, pur rappresentando solo lo 0,2 per cento del personale, presentano contestualmente la quota di laureati più elevata (39 per cento) e la percentuale di lavoratori senza titolo di studio più bassa (5,4 per cento).

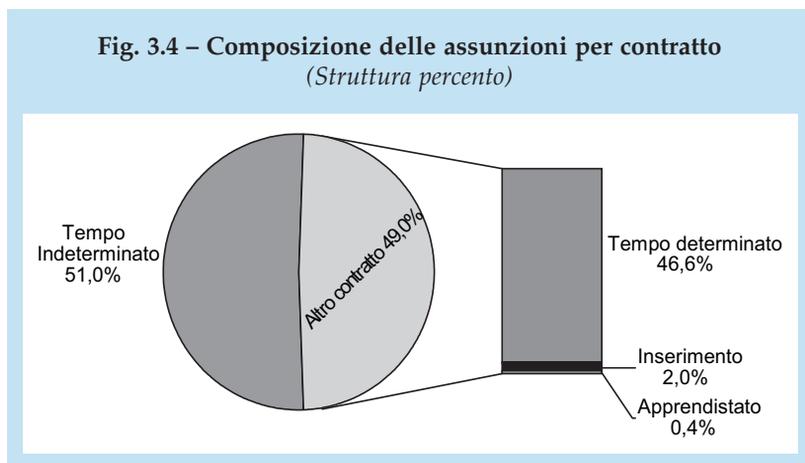
Il limitato numero di aziende del terziario incluse nel campione consente di effettuare soltanto una parziale analisi sui dati, dalla quale si evince peraltro la presenza di livelli più elevati di scolarizzazione, tra diplomati e laureati.

3.2 Flussi in entrata e trasformazioni a tempo indeterminato

Assunzioni complessive. Nel corso del 2005 le imprese intervistate hanno effettuato complessivamente circa 11.700 assunzioni. Queste hanno riguardato prevalentemente (Fig. 3.4) lavoratori a tempo indeterminato (51,0 per cento), seguiti da quelli a tempo determinato (46,6 per cento). Marginale è stato invece il ricorso al contratto di inserimento ed all'apprendistato. Tali proporzioni risultano in linea con quelle evidenziate dal campione nazionale (cfr. Fig. 1.4).

Tempo indeterminato. Nel 2005 le assunzioni a tempo indeterminato delle aziende associate all'Unione Industriale Torino sono avvenute, nel 70 per cento dei casi, facendo ricorso al mercato esterno, mentre per la restante parte sono state considerate le risorse che avevano già avuto rapporti con l'impresa. Circa il 30 per cento di tutte le assunzioni a tempo indeterminato rappresenta

Fig. 3.4 – Composizione delle assunzioni per contratto
(Struttura percento)

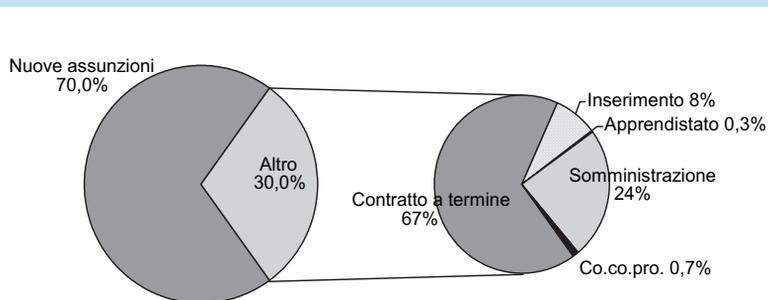


infatti una trasformazione di un precedente rapporto a termine: i due terzi (Fig. 3.5) riguarda occupati con rapporti di lavoro a tempo determinato, l'8 per cento consiste nella conversione di contratti di inserimento, il 24 per cento lavoratori in somministrazione. Nel residuale 1 per cento dei casi le trasformazioni hanno riguardato apprendisti ovvero collaboratori a progetto.

Tasso di trasformazione a tempo indeterminato. Se da un lato poco meno della metà delle persone assunte come lavoratori dipendenti comincia a lavorare nelle imprese con un contratto di tipo flessibile, dall'altro ogni anno si procede alla conversione di una parte di esse a tempo indeterminato.

L'evidenza dei dati UIT mostra in particolare che il 37 per cento dei dipendenti a termine (al netto degli apprendisti) risulta essere stato trasformato a tempo indeterminato nel corso dell'anno. Il tasso di trasformazione si innalza al 39 per cento se si restringe l'attenzione alle sole imprese operanti nei settori dell'industria. Per tali aziende i dati mostrano, in particolare, un tasso del 38

Fig. 3.5 – Flusso di assunzioni nel 2005 per tipologia di contratto
(Struttura percentuale)



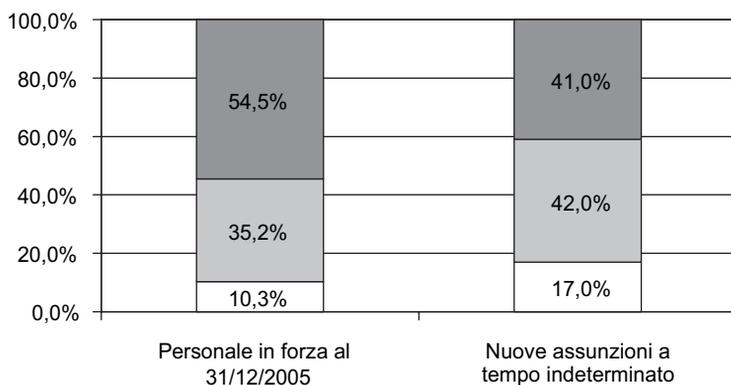
per cento per i lavoratori con contratto a tempo determinato *tout court*, che sale però al 44 per cento per gli occupati con contratto di inserimento.

L'evidenza empirica testimonia in termini fattivi come le forme di occupazione a termine possano costituire un volano di occupazione stabile e nel contempo costituire una concreta opportunità per i giovani di acquisire competenze professionali spendibili nel mercato del lavoro.

Titolo di studio degli assunti a tempo indeterminato. Gli assunti che nelle aziende associate all'UIT sono entrati a far parte in modo permanente degli organici sono caratterizzati da un livello di scolarità superiore alla media del personale già presente.

I laureati rappresentano il 17 per cento, a fronte di una percentuale media pari al 10,3 per cento (Fig. 3.6); la presenza relativa di lavoratori con titolo di studio inferiore al diploma tra i neoassunti

Fig. 3.6 – Flusso di assunzioni nel 2005 per tipologia di contratto
(Struttura percentuale)



(41 per cento) tende a scendere rispetto a quella che caratterizza gli organici di destinazione, anche se in maniera meno consistente rispetto a quanto osservato a livello nazionale.

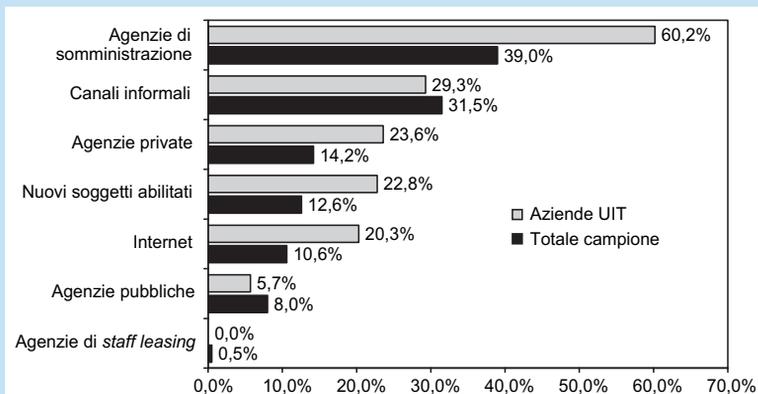
Neoassunti con meno di 30 anni. Quasi un quarto (23,7 per cento) delle nuove assunzioni effettuate dalle aziende UIT riguardano lavoratori con meno di trenta anni, i quali possiedono un livello di scolarizzazione superiore alla media: circa il 60 per cento di questi giovani è almeno in possesso di un diploma superiore. Focalizzando l'attenzione sulle sole imprese industriali, la percentuale di lavoratori sotto i trenta anni sale al 34,4 per cento; per contro il numero di laureati scende dal 16 per cento del complessivo campione UIT al 13,5 per cento.

3.3 I canali di reclutamento

Per una quota importante delle assunzioni, il mercato di riferimento per le aziende UIT nel 2005 è stato quello interno. Quasi un assunto su tre a tempo indeterminato, infatti, faceva già parte dell'organico aziendale, con un rapporto di lavoro diverso.

Riguardo agli altri casi di assunzione, oltre alle tradizionali auto-candidature ed inserzioni sulla stampa specializzata, le imprese hanno utilizzato, nel corso del 2005, in modo prevalente (60 per cento) le agenzie di somministrazione quale canale preferenziale per la ricerca ed assunzione del personale. Molto frequente risulta anche il ricorso al canale informale (29 per cento), mentre del tutto trascurabile è stato l'utilizzo delle agenzie pubbliche e di quelle di *staff leasing*. Di una certa rilevanza si sono infine dimostrati, soprattutto nel confronto a livello nazionale (Fig. 3.7), i nuovi soggetti abilitati, internet e le agenzie private.

Fig. 3.7 – Canali di reclutamento del personale nel 2005
(UIT vs totale nazionale)



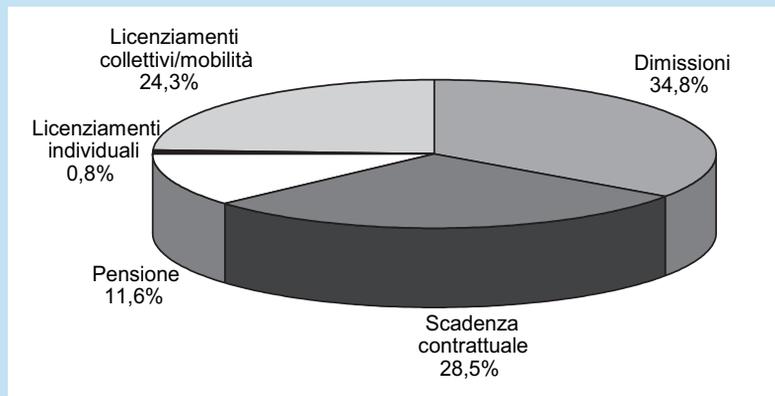
3.4 I flussi in uscita

Una delle principali novità di questa edizione dell'indagine è stata l'analisi delle motivazioni attinenti alle cessazioni dei rapporti di lavoro.

Nel 2005 le uscite hanno riguardato poco più di 11.000 lavoratori; alle aziende è stato chiesto di distinguerle da un lato per causale (scadenza contrattuale, dimissioni, licenziamenti individuali, pensionamento e licenziamenti collettivi/mobilità), dall'altro in base al tipo di contratto (a tempo indeterminato, a termine, inserimento, apprendistato).

Uscite per causale. I principali motivi di cessazione di un rapporto di lavoro nel 2005 sono stati (Fig. 3.8): le dimissioni dei lavoratori (34,8 per cento), seguiti dalle scadenze del contratto che invece hanno riguardato il 28,5 per cento dei casi. Il ritiro per pen-

Fig. 3.8 – Composizione delle cessazioni nel 2005 per causale
(Totale campione UIT)



sionamento ha inciso per l'11,6 per cento mentre trascurabile è stata l'incidenza dei licenziamenti individuali (0,8 per cento). La causale dei licenziamenti collettivi/mobilità, confermando il difficile momento passato nell'ultimo biennio dalle aziende associate a UIT, ha interessato oltre il 24 per cento delle uscite dagli organici aziendali. Tali tendenze vengono confermate anche concentrando l'attenzione sulle sole aziende UIT appartenenti ai settori dell'industria. Confrontando invece i dati con quelli del campione confindustriale, si rileva come l'incidenza percentuale delle dimissioni unitamente a quella della scadenza contrattuale sia molto superiore a livello nazionale (72 per cento circa; cfr. Tab. 1.8); per contro i licenziamenti collettivi ed i pensionamenti non superano insieme il 28 per cento.

Uscite per contratto. Il 58,8 per cento dei lavoratori il cui rapporto di lavoro è venuto meno nel corso del 2005 era titolare di un contratto a tempo indeterminato. Le motivazioni più frequenti sono

state da un lato le dimissioni nel 43,4 per cento dei casi e dall'altro i licenziamenti collettivi nel 37,4 per cento. Il pensionamento ha riguardato invece il 18 per cento dei lavoratori mentre i licenziamenti individuali hanno inciso per poco più dell'1 per cento. Tali tendenze risultano essere allineate con quelle riscontrate a livello nazionale, dove peraltro la cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato rappresenta oltre il 60 per cento del totale.

Per quanto concerne gli apprendisti, pur risultando episodica l'interruzione del rapporto di lavoro, le uniche due causali evidenziate dalle aziende UIT sono le dimissioni (78,6 per cento) ed in via residuale, la scadenza del contratto (21,4 per cento). A livello nazionale un impatto significativo viene denunciato anche per il licenziamento individuale (8 per cento).

La scadenza contrattuale è infine la motivazione più frequente di uscita per i lavoratori con contratto a tempo determinato (69,4 per cento) e per quelli in inserimento (70,1 per cento).

3.5 L'utilizzo delle forme di flessibilità contrattuale

Come già accennato ai punti precedenti, partendo dalla struttura interna delle imprese UIT, composta al 97 per cento da occupati a tempo indeterminato, la situazione normativa esistente consente alle aziende di avvalersi di una flessibilità gestionale, caratterizzata da una doppia natura: interna ovvero esterna.

Nel primo caso il ricorso al contratto di inserimento, all'apprendistato ed al contratto a termine, costituisce la strumentazione normalmente utilizzata dalle aziende per modulare secondo necessità la forza lavoro. A questa flessibilità interna si aggiunge quella esterna, quale ulteriore ausilio richiesto al mercato, per far

fronte a picchi di produzione (somministrazione a termine) e per le attività di carattere specialistico (collaborazioni a progetto).

Da non dimenticare, infine, da un lato la flessibilità organizzativa fornita alle imprese dal contratto a *part-time*, il quale ha permesso spesso di trovare soluzioni condivise per risolvere problemi di specifici lavoratori; dall'altro le opportunità offerte dal D.Lgs 276/2003 che ha regolamentato nuove tipologie contrattuali, quali il telelavoro, il *job sharing*, il *job on call* e lo *staff leasing*, che hanno incrementato il grado di flessibilità del mercato del lavoro italiano.

Tempo determinato. Alla fine del 2005 i lavoratori delle 123 aziende UIT intervistate, assunti con contratto a termine, sono risultati essere il 2,7 per cento del totale. Restringendo il focus alle sole imprese industriali il peso scende al 2,3 per cento; per contro a livello nazionale tale presenza percentuale raggiunge il 3,3 per cento.

La durata del rapporto a termine tra le aziende UIT è ricompresa nel 55 per cento dei casi tra i 7 ed i 12 mesi. Complessivamente i contratti a tempo determinato con cessazione prevista entro un anno rappresentano l'85 per cento del totale. Tale tendenza appare in linea con quanto osservato per l'intero campione nazionale (86,7 per cento).

Da un punto di vista qualitativo, circa i due terzi delle nostre imprese associate ritengono che il D. Lgs 368/2001, con il quale è stata rivista e semplificata la normativa, abbia consentito di utilizzare i contratti a termine in maniera più adeguata alle esigenze aziendali. Nel complessivo campione nazionale questo giudizio positivo è ancora più diffuso e riguarda il 70 per cento delle imprese.

Apprendistato. Nel 2005 le aziende del sottocampione torinese avevano in organico 88 apprendisti, pari allo 0,1 per cento del totale

dei dipendenti; una presenza molto inferiore a quella rilevata nel campione nazionale (0,5 per cento).

La maggior parte di essi sono diplomati (75 per cento), la presenza dei laureati è invece molto marginale, pari al 5,7 per cento; infine i lavoratori con bassa scolarizzazione rappresentano il rimanente 19,3 per cento. Tali caratteristiche appaiono in controtendenza rispetto al campione nazionale, dove circa un terzo degli apprendisti ha un titolo di studio inferiore.

Per quanto riguarda il nuovo apprendistato professionalizzante, introdotto dal D.Lgs 276/2003, la sua presenza è rilevata nel 15 per cento delle aziende associate (valore allineato a quello nazionale). Lo scarso utilizzo di questa tipologia contrattuale, unica definibile «a causa mista» lavoro/formazione nel nostro ordinamento, è in parte imputabile ai ritardi accumulati nella predisposizione degli indispensabili strumenti normativi (decreti, regolamenti e norme contrattuali). A ciò si aggiunge il tradizionale modo di vedere l'apprendistato come modalità di impiego ormai desueto ed in contrasto con i tempi.

La ventata di novità introdotta dal legislatore con questa tipologia di apprendistato, maggiormente rispondente alle esigenze delle aziende e dei giovani, ha appena iniziato a scalfire i preconcetti che si sono accumulati nel tempo. Ne sono concreta testimonianza l'interesse mostrato dalle parti sociali che, nella seconda parte del 2005 ed all'inizio del 2006, in occasione dei rinnovi dei principali contratti nazionali di settore, hanno definito le norme necessarie per consentire l'utilizzo dell'apprendistato professionalizzante e dare, in questo modo, una risposta ad alcune delle istanze che provengono dal mondo imprenditoriale e da quello dei giovani.

A livello aziendale molto importanti sono risultati i recenti accordi sindacali sottoscritti da alcune imprese per il ricorso a que-

sta tipologia contrattuale, quale strumento privilegiato per promuovere nuova occupazione.

L'interesse delle imprese UIT è documentata anche dalla presente indagine: tra le aziende intervistate che non hanno ancora utilizzato l'apprendistato professionalizzante, il 56 per cento ha manifestato comunque l'intenzione di farlo nel prossimo futuro (nel campione nazionale tale percentuale è di poco inferiore, 54 per cento).

Inserimento. Il ricorso al suddetto contratto nel corso del 2005 è stato molto limitato. Su tale risultato possono aver influito sia le carenze di norme contrattuali disciplinanti il suo utilizzo, sia l'impostazione legislativa orientata a favorire l'occupazione di lavoratori appartenenti alle cosiddette fasce deboli, tramite il riconoscimento per essi soltanto di quei benefici contributivi previsti in passato per tutte le assunzioni con contratto di formazione e lavoro.

Tuttavia, nonostante la bassa incidenza del contratto di inserimento sul totale della forza in organico (0,3 per cento dell'intero campione UIT), l'Indagine rileva un trend in forte crescita: nel 2005 le nuove assunzioni sono state complessivamente 238 (+77 per cento sulla consistenza della stessa tipologia contrattuale al 31 dicembre 2004). Anche il livello qualitativo di queste risorse è molto elevato, con oltre il 65 per cento di laureati ed il 31 per cento di diplomati.

Altrettanto significativo è il tasso di trasformazione pari al 45,3 per cento, grazie alla trasformazione a tempo indeterminato di 141 contratti su 311.

Somministrazione a termine. Nell'economia gestionale delle imprese ha ormai acquisito una notevole importanza il ricorso alla somministrazione a termine (ex lavoro interinale), che può considerarsi come la principale forma di flessibilità da utilizzare per soddisfare esigenze produttive di breve periodo.

Nel corso del 2005 il “monte lavorativo” svolto complessivamente dai lavoratori somministrati è ammontato a circa 3,4 milioni di ore, equivalenti all’attività a tempo pieno di 1.984 lavoratori, corrispondenti all’1,7 percento dell’organico delle aziende UIT del campione.

L’utilizzo della somministrazione a termine nelle nostre imprese, se calcolato in termini di teste equivalenti a tempo pieno, risulta inferiore alla media rilevata sul campione complessivo: a livello nazionale infatti il peso dei lavoratori in affitto raggiunge il 2 percento degli organici.

Qualora invece si analizzi il tasso di diffusione, inteso come la percentuale di imprese che nel corso dell’anno ha utilizzato almeno un lavoratore con questo contratto, il 62 percento rilevato tra le aziende UIT è molto superiore al dato confindustriale (43 percento).

La durata media delle missioni, calcolata rapportando il monte ore al numero di lavoratori coinvolti, è stimabile in 1.076 ore (7,6 mesi), contro le 781 rilevate nel campione nazionale.

Interessante appare infine osservare il tasso di trasformazione, pari al 21,8 percento, ottenuto rapportando alle 1.984 teste equivalenti più sopra citate, le 432 trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate nel corso del 2005, di lavoratori in affitto presenti in azienda.

Rispetto a quanto capita in altre realtà, le aziende associate a UIT ricorrono maggiormente al lavoro in somministrazione ma per un numero di lavoratori inferiore. A questi ultimi viene comunque assicurata una maggiore continuità nel rapporto di lavoro ed in un caso su cinque, c’è la concreta possibilità che l’azienda utilizzatrice decida di assumerli direttamente alle proprie dipendenze.

Collaborazioni a progetto. I dati evidenziano lo speciale interesse

manifestato dalle aziende per questa forma contrattuale che consente loro di poter reperire dal mercato, per tempi definiti e per professionalità specifiche, le risorse di cui necessitano. Lo testimoniano i 541 contratti sottoscritti nel corso del 2005 (pari allo 0,5 per cento dell'organico del campione UIT), con lavoratori ad alto potenziale, in possesso per il 60 per cento di laurea e con età anagrafica tendenzialmente superiore ai 50 anni. Dal confronto con il dato confindustriale complessivo, dove il peso dei laureati è del 30,8 per cento, si evidenzia come le aziende UIT impieghino i collaboratori per attività mediamente a più elevato contenuto professionale.

Importante risulta anche il livello di diffusione delle collaborazioni a progetto: il 47 per cento delle aziende UIT intervistate vi ha fatto ricorso. Tale percentuale risulta quasi allineata a quella evidenziata dall'intero campione nazionale (49 per cento).

Altre forme di flessibilità. Una delle forme di flessibilità organizzativa più utilizzate dalle imprese UIT è il *part-time*. Il personale ad esso interessato raggiungeva al 31 dicembre 2005 le 9.865 unità, cioè l'8,3 per cento dei dipendenti delle aziende intervistate. Tale percentuale risulta superiore a quella evidenziata a livello nazionale (6,6 per cento; cfr. Tab. 1.12). Nel 95 per cento dei casi la prestazione a *part-time* è comunque collegata ad un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed in prevalenza (88 per cento) riguarda personale di sesso femminile.

Nel corso del 2005 sono stati 406 (4,2 per cento) i lavoratori che hanno scelto di trasformare il loro rapporto di lavoro in una prestazione *part-time* (a livello nazionale tale percentuale è risultata vicina al 7 per cento). Si osserva che quasi il 90 per cento delle conversioni a *part-time* di cui sopra ha riguardato personale femminile. Viene così confermato l'utilizzo di questo strumento quale soluzione condivisa per le necessità delle donne, probabilmente interessate a conciliare esigenze lavorative e familiari.

Gli effetti occupazionali derivanti dai contratti di lavoro condiviso (*job sharing*), dal lavoro intermittente od a chiamata (*job on call*), dallo *staff leasing* e dal telelavoro sono stati fino ad ora marginali. I dati raccolti evidenziano un tasso di diffusione di tali tipologie contrattuali tra le aziende intervistate non superiore al 2 per cento e confermano l'impressione che si tratti di strumenti atti a risolvere particolari situazioni di nicchia, ma non adatti per affrontare i problemi di carattere generale esistenti nelle nostre imprese.

Dalle risposte delle aziende UIT si evince che il 98 per cento degli imprenditori non è interessato al loro utilizzo ed anche sindacati e lavoratori sono poco propensi al loro impiego.

Ai dati riguardanti l'ingresso effettivo nel mondo del lavoro, devono essere infine aggiunti quelli relativi agli *stage* di giovani in azienda.

L'indagine condotta sul campione UIT indica, nel corso del 2005, una partecipazione di 994 giovani o studenti a periodi di durata variabile di *stage* o tirocinio presso il 56 per cento delle aziende.

Tale livello di diffusione è superiore di quasi 20 punti rispetto a quello relativo all'intero campione confindustriale. Inoltre l'elevato numero di «stagisti pro-capite», pari a 8 per ogni impresa UIT, conferma il consolidato ricorso da parte delle aziende a questo strumento di contatto tra giovani e mondo del lavoro.

Opportunità e ostacoli nell'utilizzo della flessibilità. Normalmente la flessibilità viene considerata solo per i suoi aspetti funzionali alle esigenze organizzative delle imprese; talvolta invece, soprattutto alcune forme contrattuali rappresentano la risposta migliore a scelte professionali del lavoratore.

L'indagine ha cercato di investigare questo aspetto relativo alle

scelte, interrogando le imprese sulla natura delle motivazioni che sottendono all'utilizzo di alcune forme contrattuali più innovative.

Focalizzando l'attenzione sull'intero campione UIT, nella maggioranza dei casi hanno prevalso le esigenze aziendali: il lavoratore ha influito sulla forma contrattuale applicata solo nel caso di *job sharing* e talvolta sulla scelta del lavoro a progetto. Più articolate sono risultate le indicazioni fornite dall'intero campione nazionale. Considerata la superiore numerosità delle risposte ottenute, è stato possibile osservare un maggior peso delle preferenze del lavoratore sia per quanto riguarda le collaborazioni a progetto, sia con riferimento al *job on call* e al *job sharing*.

Passando ad analizzare quelli che sono gli ostacoli all'utilizzo della flessibilità, nella maggior parte dei casi le aziende UIT hanno evidenziato:

- il basso grado di coerenza delle forme contrattuali più innovative con le caratteristiche della propria attività aziendale;
- le difficoltà congiunturali cui hanno dovuto far fronte nell'ultimo biennio.

Tuttavia, tra le aziende UIT, diffusa è stata la percezione di difficoltà di varia natura (in particolare nell'applicazione della normativa), anche quando tali strumenti sono stati presi in considerazione per risolvere specifiche necessità.

3.6 Il confronto rispetto al 2004

Caratteristiche del campione panel. Il confronto con i risultati ottenuti dalla precedente edizione dell'indagine, è possibile considerando esclusivamente le aziende che hanno collaborato ad entrambe le rilevazioni (campione *panel*): 110 imprese associate che

rappresentano circa il 90 per cento del campione 2005, con 105.000 dipendenti al 31 dicembre 2005.

I dati della prima ricerca sono stati riorganizzati ed omogeneizzati con quelli della presente edizione, in modo da massimizzare le possibilità di confronto. Nel campione comune, prevalgono normalmente le aziende di medio-grandi dimensioni (con più di 50 dipendenti), che rappresentano il 72 per cento circa del totale (Tab. 3.4). Tali realtà sono quelle più attrezzate e disponibili a farsi carico degli oneri statistici che derivano da questo genere di indagini.

A livello settoriale cresce la presenza sia delle imprese chimiche sia di quelle alimentari, tradizionalmente importanti per l'UIT. Per quanto riguarda i servizi, la partecipazione delle aziende è stata molto ridotta: solo l'8,2 per cento delle imprese, con un organico intorno all'11 per cento del *panel* complessivo, appartiene a questo comparto.

Tab. 3.4 – Distribuzione delle imprese per settore e dimensione
(Distribuzione percentuale in riga, salvo diversamente indicato)

Settore	Classe dimensionale: numero dipendenti				Totale*
	Fino a 15	16-49	50-249	250 e oltre	
Industria	8,1	20,2	35,4	36,4	91,8
<i>di cui settore:</i>					
Alimentare	12,5	12,5	50,0	25,0	7,3
Chimico	6,3	6,3	25,0	62,5	14,5
Gomma	0,0	20,0	40,0	40,0	4,5
Metalmeccanico	6,9	25,9	32,8	34,5	52,7
Altro	14,3	14,3	42,9	28,6	12,7
Servizi	18,2	9,1	9,1	63,6	8,2
TOTALE	9,1	19,1	32,7	39,1	100,0
Totale n. imprese	10	21	36	43	110

*distribuzione percentuale in colonna.

Tra le imprese dei settori industriali, quelle operanti nel comparto metalmeccanico confermano l'incidenza maggiore sia in termini di aziende partecipanti (52,7 per cento) che di lavoratori coinvolti (64,7 per cento; Tab. 3.5).

Tab. 3.5 – Distribuzione degli occupati alle dipendenze per settore e dimensione
(Distribuzione percentuale in riga, salvo diversamente indicato)

Settore	Classe dimensionale: numero dipendenti				
	Fino a 15	16-49	50-249	250 e oltre	Totale*
Industria	0,1	0,6	4,4	94,8	88,6
<i>di cui settore:</i>					
Alimentare	0,2	0,2	4,4	95,1	6,5
Chimico	0,1	0,4	6,5	92,9	7,6
Gomma	0,0	0,3	2,2	97,6	6,6
Metalmeccanico	0,1	0,7	3,7	95,5	64,7
Altro	0,5	2,0	19,2	78,3	3,1
Servizi	0,1	0,3	1,5	98,1	11,4
TOTALE	0,1	0,6	4,1	95,2	100,0
Totale n. occupati	95	642	4.296	99.796	104.829

*distribuzione percentuale in colonna.

Evoluzione strutturale. Le 110 aziende del campione *panel* registravano a fine 2004 una consistente crescita occupazionale (+8 per cento) cui è seguita nel corso del 2005 un rallentamento della dinamica che ha determinato una leggera contrazione degli organici finali (-0,9 per cento) rispetto all'anno precedente.

Nel biennio è rimasto pressoché stabile sia il peso della componente femminile della forza lavoro, sia l'incidenza dei lavoratori a tempo indeterminato (in entrambi i casi si è verificata una riduzione dello 0,4 per cento). Per contro è risultato in aumento il

ricorso al *part-time* il cui peso è cresciuto dall'8,4 per cento del 2003 al 9,1 per cento del 2005.

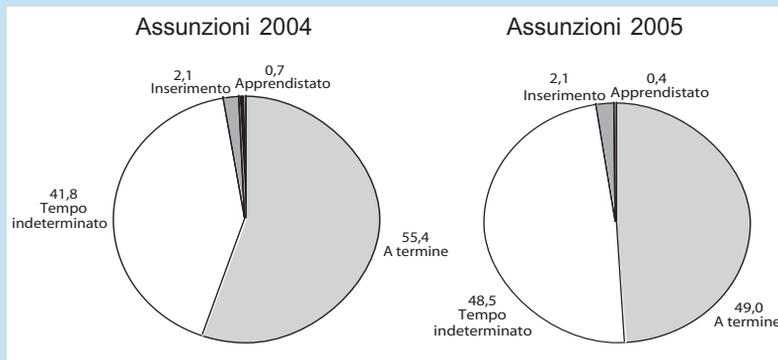
Tra il 2004 ed il 2005 è sorprendentemente calato il tasso di terziarizzazione implicita, passato dal 37,5 per cento al 35,4 per cento. Tale fenomeno, in controtendenza rispetto a quanto capita nelle altre aree, è probabilmente legato alla ripresa di alcune attività produttive, avvenuta nella seconda metà del 2005, che ha spinto le imprese a potenziare gli organici, assumendo in maniera prevalente operai il cui peso è peraltro cresciuto dal 62 al 64 per cento della forza complessiva.

Si osserva infine come le scelte aziendali abbiano comportato anche una riduzione del livello di scolarizzazione medio del campione *panel*: il peso dei lavoratori senza un titolo di studio superiore è aumentato dal 50,8 per cento del 2004 al 53,9 per cento del 2005.

Variazioni nei comportamenti di assunzione e trasformazione. Nel corso del 2005 le aziende esaminate hanno incrementato, rispetto all'anno precedente le assunzioni di circa il 40 per cento. Queste sono infatti passate da poco più di 7.700 ad oltre 10.800.

La percentuale di lavoratori assunti a tempo indeterminato è anch'essa aumentata dal 41,8 per cento al 48,5 per cento (Fig. 3.9). Stabili sono rimasti gli ingressi di lavoratori in inserimento (2,1 per cento del totale), per contro nell'ultimo anno è diminuito il peso relativo dei contratti a termine (dal 55,4 per cento al 49 per cento) e dei rapporti di apprendistato (-0,3 per cento). Riguardo a questi ultimi non secondario è stato il ritardo nell'emanazione degli strumenti normativi necessari a far decollare il nuovo apprendistato professionalizzante che di fatto ha bloccato le strategie aziendali relative all'assunzione di giovani con questa conveniente tipologia contrattuale.

A livello qualitativo risulta interessante evidenziare che la per-

Fig. 3.9 – Composizione delle assunzioni per tipologia di contratto: 2004 e 2005

centuale di lavoratori in possesso di un livello di istruzione superiore è salito ad oltre il 90 per cento se riferita ai nuovi ingressi in azienda con contratto di inserimento e di apprendistato. Tale tendenza sembra indicare che le imprese, con il ricambio generazionale, cercano di introdurre in organico risorse con un più elevato potenziale.

Analizzando l'andamento delle assunzioni di giovani con meno di 30 anni, si osserva come rimanga costante nel tempo il loro peso percentuale (25 per cento circa sia nel 2004 sia nel 2005). Il livello di scolarità è in generale molto elevato, anche se in leggera diminuzione nel 2005 rispetto al 2004 (il personale con un titolo di istruzione superiore è risultato rispettivamente pari al 58 per cento nel 2005 ed al 70 per cento nel 2004). Questo ultimo elemento è in parte giustificabile dal fatto che sono aumentati di oltre il 50 per cento tra il 2004 ed il 2005 in valore assoluto il numero di giovani neoassunti con meno di 30 anni, incrementando così la probabilità che parte di essi siano a bassa scolarizzazione.

Assunzioni a tempo indeterminato. Tra i due periodi considerati la

struttura degli ingressi in azienda a tempo indeterminato ha subito una profonda modificazione. Nel 2004 (Fig. 3.10) il 44,5 per cento delle nuove assunzioni a tempo indeterminato sono avvenute facendo ricorso al mercato esterno, mentre per il 55,5 per cento dei casi le imprese avevano deciso di valorizzare le risorse con le quali avevano già intrattenuto rapporti di lavoro. Nella maggior parte dei casi (81 per cento) si trattava di contratti a termine, la parte restante riguardava per lo più CFL residuali e contratti di inserimento (12 per cento); marginalmente lavoratori in somministrazione (4,4 per cento), collaboratori (1,6 per cento) ed apprendisti (1 per cento).

Nel 2005 (Fig. 3.11) le strategie sono radicalmente mutate: oltre il 73 per cento delle nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate dalle aziende esaminate, ha riguardato lavoratori provenienti dal mercato esterno; solo il 27 per cento è derivato dalla trasformazione di un precedente rapporto a termine. Anche in questo caso il 78 per cento delle conversioni ha interessato lavoratori con contratto a termine. Un maggiore apporto è stato dato dal bacino di lavoratori in somministrazione (12,2 per cento); per con-

Fig. 3.10 – Flusso di assunzioni nel 2004 per tipologia di contratto
(Struttura percentuale)

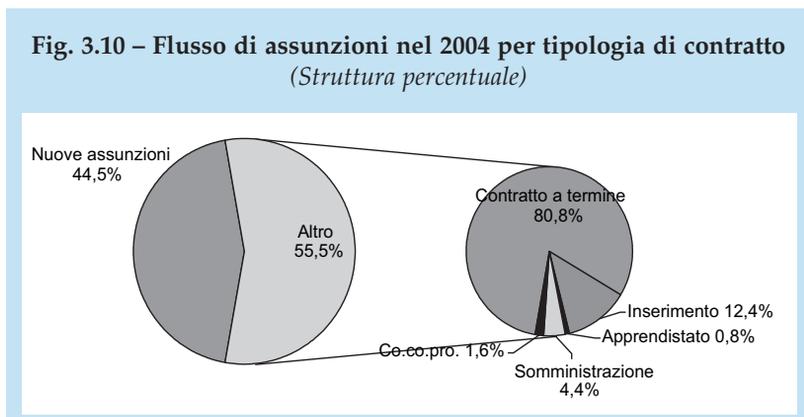
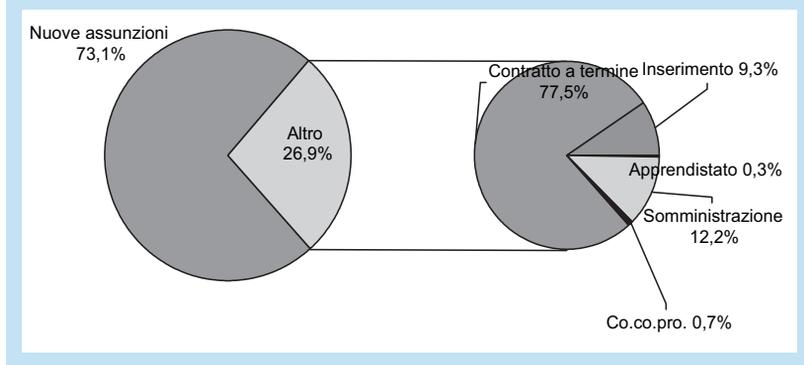


Fig 3.11 – Flusso di assunzioni nel 2005 per tipologia di contratto
(Struttura percentuale)



tro, molto minore è stato il numero di conversioni relative ad apprendisti, collaboratori e lavoratori in somministrazione (complessivamente il 10 per cento circa).

Tasso di trasformazione a tempo indeterminato. Nelle aziende del campione *panel* UIT, la «probabilità» per un lavoratore di veder trasformato il proprio contratto a termine in un rapporto a tempo indeterminato è risultato pari al 61,3 per cento nel 2004 ed al 36 per cento nel 2005.

Ragionando invece in termini assoluti, mentre nel 2004 le conferme hanno riguardato 2.733 occupati, l'anno scorso sono stati stabilizzati a tempo indeterminato 3.444 contratti.

Applicando i tassi di conversione sopra citati alle assunzioni a termine avvenute nei due periodi, si può stimare il numero di occupati entrati in azienda con contratto flessibile e successivamente stabilizzati.

– Nel 2004 ogni 100 assunzioni, 42 sono avvenute direttamente a

tempo indeterminato, per i restanti 58 lavoratori a termine la trasformazione a tempo indeterminato si prospettava in 36 casi.

- Nel 2005 ogni 100 assunzioni, 49 erano a tempo indeterminato, per le restanti 51 a termine si può prevedere una successiva conversione a tempo indeterminato per 18 lavoratori.

L'evidenza empirica conferma quanto in precedenza già constatato: da un lato le aziende del campione *panel* UIT hanno incrementato il numero di assunzioni, dall'altro hanno preferito cambiare le fonti di reclutamento, ricorrendo in maniera più massiccia al mercato esterno rispetto al passato.

Confronto sull'utilizzo delle forme di flessibilità. I dati delle 110 aziende *panel* permettono di effettuare i confronti utilizzando principalmente due indicatori:

- il tasso di diffusione delle forme di flessibilità, inteso come la percentuale di aziende interessate, sul totale di quelle esaminate;
- il grado di intensità di utilizzo, misurato come incidenza del numero di lavoratori interessati rispetto al totale della forza lavoro alle dipendenze.

Per alcune tipologie contrattuali come la somministrazione a termine, le collaborazioni a progetto e lo *stage*, risultano interessanti le informazioni relative ad entrambi i parametri. Per altre forme di flessibilità che coinvolgono pochi lavoratori (*staff leasing*, *job on call*, *job sharing* e telelavoro), l'analisi è stata effettuata solo sul tasso di diffusione. Riguardo al *part-time*, al contratto a termine, all'inserimento ed all'apprendistato, la cui diffusione interessa la quasi totalità delle imprese, gli aspetti di maggior rilievo sono quelli attinenti al grado di intensità di utilizzo sul totale dei lavoratori alle dipendenze.

Tasso di diffusione delle forme contrattuali. Dal punto di vista della diffusione, tra il 2004 ed il 2005 si osserva un sensibile aumento del ricorso alla somministrazione a termine e delle collaborazioni a progetto. Per contro il già sporadico ricorso alle forme contrattuali più innovative introdotte nel 2003, subisce un ulteriore arretramento (Fig. 3.12).

Molto elevato rimane il livello di diffusione dello *stage* tra le aziende del campione *panel*: circa il 56 per cento delle aziende vi ha fatto ricorso nel 2005, contro un livello vicino al 60 per cento nel 2004.

Grado di utilizzo delle forme di flessibilità. Per quanto riguarda l'intensità di utilizzo, aumenta tra il 2004 ed il 2005 l'incidenza dei collaboratori a progetto e soprattutto dei lavoratori a *part-time*, a fronte di una sostanziale stabilità degli stagisti e degli apprendisti (Fig. 3.13).

Fig. 3.12 – Tasso di diffusione delle forme contrattuali
(Struttura percentuale)

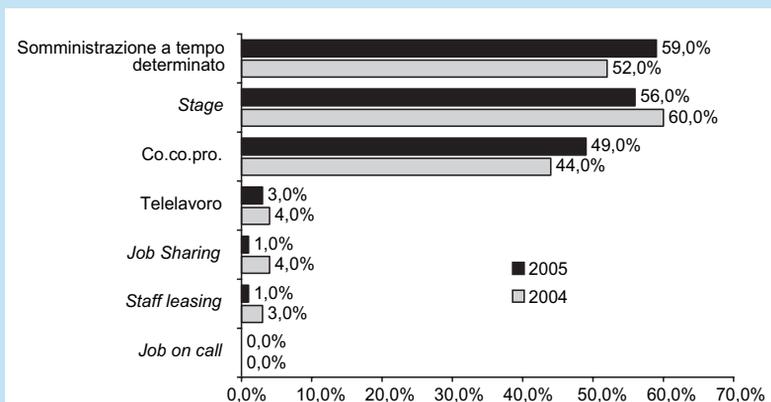
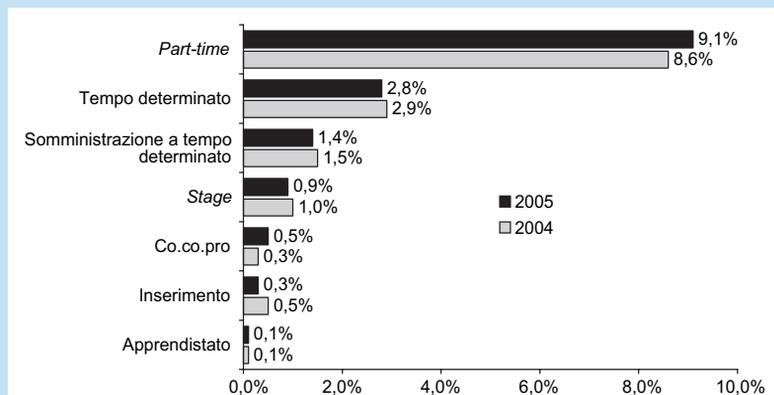


Fig. 3.13 – Grado di utilizzo delle forme di flessibilità
(Struttura percentuale)



Diminuiscono in maniera significativa i lavoratori a termine e quelli con contratto di inserimento. A proposito di questi ultimi, occorre ricordare che tale categoria contrattuale includeva nel 2004 i CFL residui.

Per quanto riguarda, infine, i lavoratori in somministrazione (ex interinali), da un lato si è verificata una leggera contrazione della percentuale di lavoratori utilizzati; dall'altro la durata delle missioni a loro affidata dalle aziende del campione *panel* UIT è aumentata da 717 a 1.020 ore medie annue (circa 2 mesi in più).

APPENDICE A: LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI: SCHEDE DEI CONTRATTI DI LAVORO

1. Contratto di apprendistato
2. Contratto di somministrazione di lavoro
3. Contratto di lavoro a progetto
4. Contratto di lavoro ripartito (*job sharing*)
5. Contratto di lavoro intermittente (*job on call*)
6. Contratto di inserimento
7. Contratto di lavoro a tempo parziale (*part-time*)
8. Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato è un contratto a causa mista con cui il datore di lavoro assume l'obbligo di garantire una formazione professionale all'apprendista e di versargli un corrispettivo per l'attività lavorativa svolta.

Sono previsti tre diversi tipi di contratto:

- a) quello per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) quello professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- c) quello per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Contratto di apprendistato professionalizzante

Finalità. Il contratto di apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale attraverso la formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Ambito di applicazione. Può essere stipulato da datori di lavoro appartenenti a tutti i settori produttivi.

Requisiti dei lavoratori. Soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni. Il requisito di età minimo scende a 17 anni qualora il soggetto sia già in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28 maggio 2003, n. 53.

Durata. La determinazione della durata è rimessa alla disciplina dei contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire. In ogni caso non può essere inferiore a due anni e superiore a sei.

I contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale disciplineranno altresì la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e dell'articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni.

Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato anche successivamente a un contratto di apprendistato di tipo a), cioè quello per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; in questo caso, tuttavia, la durata massima cumulativa dei due contratti non potrà essere superiore ai sei anni.

Contrattazione collettiva e regolamentazioni regionali. La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle Province Autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale. Tuttavia fino all'emanazione della normativa regionale, la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi di categoria stipulati da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Peraltro, qualora vi siano sperimentazioni regionali in atto, le parti sociali dovranno uniformarsi a esse proprio in ragione del fatto che la cooperazione tra livello nazionale, livello regionale e parti sociali è il meccanismo individuato dal D.Lgs. n. 276 del 2003 per mettere a regime il nuovo apprendistato.

Disciplina. Dovranno comunque essere garantiti, tra gli altri, questi principi:

- forma scritta del contratto *ad substantiam* con evidenza della prestazione che ne forma l'oggetto, del piano formativo, della qualifica che al termine potrà essere raggiunta;
- il compenso non può essere legato a tariffe di cottimo;
- possibilità del recesso datoriale a fine contratto, rispettando i termini di preavviso;
- il recesso è permesso comunque, in corso di rapporto, in caso di giusta causa e di giustificato motivo;
- deve essere indicato il monte ore di formazione (interna e/o esterna) che non può essere inferiore a 120 ore all'anno;
- la formazione deve essere registrata nel libretto formativo individuale, da allegare al contratto;
- deve essere presente, per tutta la durata del piano formativo in-

dividuale, un *tutor* aziendale con formazione e competenze adeguate.

Il piano formativo individuale, documento distinto dal contratto di lavoro, dovrà essere allegato al contratto a pena di nullità dello stesso.

Il datore di lavoro potrà recedere dal rapporto al termine del periodo di apprendistato anche se la qualificazione, definita nel piano formativo individuale, non è stata ancora conseguita.

In ogni caso l'apprendista ha diritto alla valutazione e certificazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati durante il periodo di apprendistato.

Rapporto apprendisti-qualificati. Il numero di apprendisti che un datore di lavoro non artigiano può assumere non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda. Se un datore di lavoro non ha alle proprie dipendenze dipendenti qualificati e specializzati, o ne ha in numero inferiore a tre, può assumere al massimo tre lavoratori apprendisti. Il limite non si applica alle aziende artigiane per le quali continua a valere l'articolo 4 della Legge n. 443/1985.

Retribuzione. Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

Si deve peraltro ritenere ancora in vigore il comma 1, dell'articolo 13 della Legge n. 25 del 1955, il quale prevede la determinazione della retribuzione dell'apprendista mediante un procedimento di percentualizzazione graduale in base alla anzianità di servizio, determinato sulla base della retribuzione stabilita dalla

contrattazione collettiva, purché tale determinazione percentuale non sia inferiore a quanto il lavoratore avrebbe dovuto percepire in caso di utilizzazione del sistema sopra citato.

Il lavoratore assunto con questa tipologia contrattuale continua ad essere escluso dal computo dei limiti numerici per l'applicazione di particolari normative previste da leggi e CCNL.

L'apprendista può essere adibito a lavori di manovalanza e di produzione di serie.

In attesa della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione, rimangono validi gli attuali sistemi di incentivazione economica la cui erogazione rimane subordinata all'effettiva verifica della formazione svolta secondo le modalità da definirsi con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con la conferenza Stato-Regioni.

Disciplina sanzionatoria. In caso di inadempimento nell'erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione della finalità del contratto di apprendistato (e cioè il raggiungimento della qualifica da parte dell'apprendista), il datore di lavoro è tenuto a versare all'INPS, a titolo sanzionatorio, la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo dell'apprendistato, maggiorata del 100 per cento. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

In caso di inadempimento dell'obbligo formativo, e conseguente applicazione della suddetta misura sanzionatoria, al datore di lavoro sarà preclusa la possibilità di continuare il rapporto di apprendistato con lo stesso soggetto e per l'acquisizione della medesima qualifica o qualificazione professionale.

Disciplina previdenziale. Resta ferma la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla Legge n. 25/1955 e successive modificazioni e integrazioni.

La Legge Finanziaria 2007 prevede che, dal 1° gennaio 2007, le aliquote contributive siano così modificate: la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è, a regime, complessivamente rideterminata nel 10 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (precedentemente la contribuzione dovuta era, per l'industria: marca settimanale di euro 2,89 senza INAIL e di euro 2,98 con INAIL; per l'artigianato: euro 0,02).

L'aumento dell'aliquota per gli apprendisti, però, si applicherà in misura graduale (cioè: l'1,5 per cento per il primo anno di contratto, il 3 per cento per il secondo anno, il 10 per cento per il terzo anno) per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze fino a 9 addetti.

Inoltre, ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato ai sensi del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276 e successive modificazioni sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati. La relativa contribuzione è stabilita nell'ambito di un apposito decreto interministeriale.

2. Contratto di somministrazione di lavoro

Norma. Il contratto di somministrazione di lavoro sostituisce il contratto di fornitura di lavoro temporaneo. Sono infatti stati abrogati dal D.Lgs n. 276/2003 gli articoli da 1 a 11 della Legge n. 196/1997 relativi alla disciplina del lavoro interinale.

Definizione. Il contratto di somministrazione di lavoro è un con-

tratto attraverso il quale un soggetto (somministratore) mette a disposizione di un altro soggetto (utilizzatore) lavoratori che prestano la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore stesso. Il lavoratore rimane però dipendente dell'agenzia di somministrazione.

Il somministratore è un soggetto regolarmente autorizzato a svolgere l'attività e iscritto nell'apposita sezione dell'albo delle agenzie per il lavoro, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

L'utilizzatore è il soggetto che, attraverso la stipula di un contratto con il somministratore, si avvale della prestazione dei lavoratori somministrati.

Il contratto di somministrazione può essere concluso sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato.

Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa anche nell'ambito dell'attività ordinaria dell'utilizzatore, a condizione che sia giustificata da ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Viene affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, l'individuazione, anche in misura non uniforme, dei limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato.

Esclusioni. È vietato il ricorso al contratto di somministrazione:

- nel caso di sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- nel caso di mancata effettuazione da parte delle imprese della

valutazione dei rischi, ai sensi dell'articolo 4 del D.Lgs. n. 626/94;

- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, nel caso di licenziamenti collettivi, avvenuti nei sei mesi precedenti, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, nel caso di sospensione dei rapporti o riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione.

Forma del contratto. Il contratto di somministrazione di manodopera deve essere stipulato in forma scritta (pena la nullità del contratto) e deve contenere, secondo le indicazioni presenti nei contratti collettivi:

- gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- il numero dei lavoratori da somministrare;
- le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che ne giustifichino il ricorso;
- l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- l'assunzione da parte del somministratore dell'obbligazione del

pagamento diretto al lavoratore della retribuzione, nonché del versamento dei contributi previdenziali;

- l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- l'assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

All'atto della stipula del contratto di lavoro con il prestatore di lavoro ovvero all'atto del suo invio presso l'utilizzatore, il somministratore è tenuto a comunicare al lavoratore le informazioni contenute nel contratto, nonché la data di inizio e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore. Tale comunicazione deve avere forma scritta.

Disciplina del rapporto nella somministrazione a tempo determinato. Il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina dettata dal D.Lgs n. 368/2001 (contratto a tempo determinato), per quanto compatibile.

Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dai contratti collettivi applicati dal somministratore.

Il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di con-

tratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione. Tale previsione non si applica nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta un'adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Tutele del prestatore di lavoro. I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a:

- un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte;
- tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva.

Principio di solidarietà. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

Obblighi del somministratore. Nei confronti dei lavoratori il somministratore ha i seguenti obblighi:

- informarli sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale;
- formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni del D.Lgs n. 626/1994.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tali obblighi siano adempiuti dall'utilizzatore; in tal caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore.

Obblighi dell'utilizzatore. L'utilizzatore è tenuto a:

- informare il lavoratore nel caso in cui questo venga adibito a mansioni che richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici;
- osservare tutti gli obblighi di protezione e di sicurezza previsti nei confronti dei propri dipendenti;
- informare, con comunicazione scritta, il somministratore e il lavoratore nel caso in cui quest'ultimo venga adibito a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto. La mancata comunicazione scritta comporta l'obbligo per l'utilizzatore di rispondere direttamente per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori;
- comunicare alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati;
- rispondere nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni.

Potere disciplinare. Il potere disciplinare nei confronti del lavoratore spetta al somministratore. Per il suo concreto esercizio l'utilizzatore è tenuto a comunicare al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione di infrazione ai sensi dell'articolo 7 della Legge n. 300/1970.

Diritti e garanzie del lavoratore. Al prestatore di lavoro si applicano i diritti sindacali previsti dalla Legge n. 300/1970. Per tutta la durata della somministrazione il prestatore di lavoro ha diritto a:

- esercitare presso l'utilizzatore i diritti di libertà e di attività sindacale;
- partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

Uno specifico diritto di riunione spetta ai prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori.

Il trattamento previdenziale INPS e INAIL. Gli oneri contributivi per le assunzioni obbligatorie gestite dall'INPS e dall'INAIL sono a carico del somministratore, classificato, a fini previdenziali, nel settore terziario;

I premi e i contributi dovuti all'INAIL, sono determinati in relazione al tipo di rischio delle lavorazioni svolte dai prestatori di lavoro, con conseguente variazione in funzione dell'attività lavorativa prestata presso l'utilizzatore.

3. Contratto di lavoro a progetto

Definizione. Il lavoro a progetto è un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione. Nel rapporto di collaborazione a progetto devono essere individuati uno o più progetti specifici, o programmi di lavoro, o fasi di esso, determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il coordinamento può riguardare sia i tempi di lavoro che le modalità di esecuzione del progetto o programma di lavoro, posto che, comunque, il committente non può richiedere una prestazione o un'at-

tività che esula dal progetto o programma originariamente definito.

Esclusioni. Il lavoro a progetto non si applica a:

- le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società, i partecipanti a collegi e commissioni; coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia;
- i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive;
- i rapporti intercorrenti tra committenti, agenti e rappresentanti di commercio;
- le «prestazioni occasionali», intendendo per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a 30 giorni in un anno solare con lo stesso committente e/o con compenso percepito nello stesso anno solare, con il medesimo committente, non superiore a 5 mila euro;
- le collaborazioni coordinate e continuative instaurate dalla Pubblica Amministrazione.

Forma del contratto. Il contratto deve avere forma scritta, ai soli fini della prova, con i seguenti elementi:

- indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuato nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;
- il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i

tempi e le modalità di pagamento e la disciplina di eventuali rimborsi spese;

- le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nell'esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- le misure per la tutela della salute e sicurezza adottate nei confronti del collaboratore a progetto.

Compenso. L'ammontare del compenso deve:

- essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito;
- tenere conto del compenso normalmente corrisposto per prestazioni di analoga professionalità, anche sulla base di contratti collettivi di riferimento.

Possibilità di rinnovo. Con lo stesso collaboratore è possibile stipulare nuovi contratti di lavoro a progetto, ovvero in presenza di progetti/programmi/fasi simili ai precedenti, rinnovare contratti già stipulati, purché nuovi progetti e rinnovi non siano stipulati per eludere la legge.

Obbligo di riservatezza. Il lavoratore a progetto può prestare la propria attività a favore di più committenti salvo diverso accordo con il committente. Il contratto individuale, infatti, può limitare in tutto o in parte tale facoltà.

Il lavoratore a progetto è, comunque, tenuto a:

- non svolgere attività in concorrenza con i committenti;
- rispettare l'obbligo di riservatezza, astenendosi dal diffondere

notizie e apprezzamenti inerenti il programma da eseguire, o l'organizzazione dello stesso, nonché dal compiere atti pregiudizievoli per l'attività svolta dagli stessi committenti.

Diritti del collaboratore. Il legislatore riconosce al collaboratore a progetto una serie di diritti tra i quali:

- essere riconosciuto quale autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto;
- percepire adeguata tutela in occasione di eventi quali l'infortunio, la malattia, la maternità.

Infortunio, malattia e maternità. Gli eventi di infortunio, malattia e maternità:

- non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro a progetto;
- determinano la sospensione del rapporto in questione senza che venga erogato alcun corrispettivo.

La sospensione del rapporto per malattia e infortunio non comporta l'automatica proroga del contratto, a meno che le parti non abbiano concordato diversamente.

La sospensione necessita che il collaboratore sia in grado di produrre adeguata certificazione scritta.

Il contratto si intende, comunque, risolto se la sospensione si protrae per un periodo:

- superiore a un sesto della durata stabilita, se la stessa è determinata;
- superiore a 30 giorni, qualora la durata del contratto sia determinabile.

La sospensione per maternità genera, invece, una proroga del con-

tratto di 180 giorni, a meno che le parti non abbiano stabilito nel contratto individuale una durata maggiore e sia stata prodotta adeguata certificazione medica.

Si applicano anche le norme di cui al D.Lgs n. 626/1994, ma ciò soltanto quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente.

Risoluzione del contratto. Il contratto si risolve quando viene realizzato il programma di lavoro, il progetto o la fase che ne ha formato l'oggetto. Tuttavia, le parti possono recedere prima della scadenza per:

- giusta causa;
- secondo le eventuali e diverse modalità (incluso il preavviso) concordate nel contratto individuale.

Sanzioni.

- Collaborazione coordinata e continuativa senza progetto. Il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa instaurato senza progetto/programma/fase è considerato un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dalla data della sua costituzione. Questa presunzione può essere superata solo in sede giudiziale con onere della prova a carico del committente, che dovrà poter dimostrare che si trattava comunque di un rapporto di lavoro autonomo.
- Collaborazione coordinata e continuativa con progetto ma senza autonomia. Se, in presenza di una collaborazione coordinata e continuativa con individuazione del progetto, il giudice accerti che l'attività si svolge in regime di subordinazione, lo stesso è trasformato in rapporto di lavoro subordinato corrispondente a quello accertato.

4. Contratto di lavoro ripartito (*job sharing*)

Definizione. Il contratto di lavoro ripartito è un particolare contratto mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa. Tale contratto, pertanto, prevede che i contraenti siano da una parte il datore di lavoro e dall'altra non un unico lavoratore ma due; ciascuno di essi assume in solido l'obbligo di adempiere all'attività lavorativa. Ferma restando la solidarietà fra i lavoratori, le parti del contratto possono prevedere una speciale regolamentazione del rapporto.

Ambito soggettivo di applicazione. Il rapporto a tempo parziale può essere stipulato dalla generalità dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Caratteristiche. Ogni lavoratore è personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa.

I lavoratori possono decidere unilateralmente e in qualsiasi momento di effettuare sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro. In tal caso, il rischio dell'impossibilità di svolgere la prestazione per cause attinenti a uno dei lavoratori è posta in capo all'altro soggetto obbligato.

Nel caso di impossibilità di eseguire la prestazione da parte di uno o di entrambi i lavoratori obbligati, sono concesse eventuali sostituzioni da parte di terzi solo previo consenso del datore di lavoro.

Forma del contratto. Per la stipula di un contratto di lavoro ripartito è richiesta la forma scritta, non ai fini sostanziali ma per la prova dei seguenti elementi:

– misura percentuale e collocazione temporale del lavoro giorno-

liero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascun lavoratore;

- luogo di lavoro, nonché trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
- eventuali misure di sicurezza necessarie in base al tipo di attività svolta.

Durata. Il contratto di lavoro ripartito può essere stipulato sia con apposizione di un termine finale sia a tempo indeterminato.

Comunicazioni al datore di lavoro. Per consentire al datore di lavoro di certificare le assenze, i lavoratori hanno l'obbligo di informarlo preventivamente (con cadenza almeno settimanale) dell'orario di lavoro cui ciascuno di loro è tenuto, quindi le modifiche o le sostituzioni devono essere concordate, tra i due lavoratori, con anticipo di almeno una settimana.

Tutela dei lavoratori. Per i periodi lavorati, il lavoratore co-obbligato non deve ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto a un lavoratore dello stesso livello, a parità di mansioni svolte.

Tale trattamento è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita da ciascuno, per quanto riguarda:

- l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa;
- le ferie;
- i trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità e congedi parentali.

Ciascun lavoratore, inoltre, ha diritto a partecipare nel limite complessivo di 10 ore annue alle assemblee sindacali di cui all'arti-

colo 20, Legge 20 maggio 1970, n. 300. Il trattamento economico relativo a tali ore verrà ripartito tra i lavoratori in maniera proporzionale all'entità della prestazione effettivamente eseguita da ciascuno.

Trattamento previdenziale. Ai fini previdenziali e assistenziali (accredito dei contributi ed erogazione delle prestazioni) i prestatori di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale.

Il calcolo dei contributi e delle prestazioni viene effettuato su base mensile, salvo conguaglio a fine anno in base all'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

Risoluzione del rapporto di lavoro. Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori che hanno sottoscritto il contratto di lavoro ripartito comportano l'estinzione dell'intero contratto a meno che, su richiesta del datore di lavoro, l'altro lavoratore sia disposto ad adempiere (integralmente o parzialmente) l'obbligazione lavorativa. In questo caso, il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato.

Rinvii alla contrattazione. La regolamentazione del lavoro ripartito è demandata alla contrattazione collettiva. In attesa trova applicazione la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito e in quanto non in contrasto con quanto espressamente previsto per questa tipologia di rapporto.

5. Contratto di lavoro intermittente (*job on call*)

Definizione. Il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è un contratto attraverso il quale un lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro

per lo svolgimento di prestazioni a carattere discontinuo o intermittente individuate dai contratti collettivi ovvero, svolte nel fine settimana, durante le ferie estive, le vacanze natalizie e pasquali. Può infine essere effettuato nelle ipotesi individuate dal Decreto Ministeriale del 23 ottobre 2004, ai sensi dell'articolo 40 del D.Lgs n. 276/2003.

Ipotesi soggettive. In via sperimentale, la stipulazione di un contratto di lavoro intermittente può essere conclusa anche con:

- soggetti con meno di 25 anni di età;
- lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati, che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento.

Il lavoro intermittente è previsto in due forme: con o senza obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità, a seconda della scelta del lavoratore di vincolarsi o meno a rispondere alla chiamata.

Esclusioni. È vietato il ricorso al contratto di lavoro intermittente nei casi di:

- sostituzione di lavoratori in sciopero;
- licenziamento collettivo, avvenuto nei sei mesi precedenti, che abbia riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni per le quali si ricorre al contratto di lavoro intermittente;
- sospensione dei rapporti o riduzione dell'orario di lavoro, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che abbia interessato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a chiamata;
- mancata redazione della valutazione dei rischi da effettuare ai sensi dell'articolo 4 del D.Lgs n. 626/1994.

Forma del contratto. Per la stipula di un contratto di lavoro intermittente è richiesta la forma scritta, non ai fini sostanziali ma per la prova dei seguenti elementi:

- durata e ipotesi (oggettive e soggettive) che consentono la stipula del contratto stesso;
- luogo, modalità di disponibilità (eventualmente garantita dal lavoratore) e relativo preavviso di chiamata del lavoratore (non inferiore a un giorno lavorativo);
- trattamento economico e normativo spettante al lavoratore e, se prevista, relativa indennità di disponibilità;
- forme e modalità con cui il datore di lavoro può richiedere l'esecuzione della prestazione nonché modalità di rilevazione della stessa;
- tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- eventuali misure di sicurezza necessarie in base al tipo di attività svolta.

Nell'indicare gli elementi di contenuto del contratto di lavoro intermittente devono essere recepite, ove previste, le indicazioni contenute nei contratti collettivi.

Comunicazioni alla rappresentanza sindacale aziendale. Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, i datori di lavoro devono informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, se esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Indennità di disponibilità. Questa tipologia di contratto di lavoro prevede un'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, da corrispondere al lavoratore per i periodi nei quali quest'ultimo garantisce al datore di lavoro la propria disponi-

bilità in attesa di utilizzazione e si obbliga contrattualmente a rispondere alla relativa chiamata.

L'importo dell'indennità è stabilito dalla contrattazione collettiva, in misura non inferiore a quanto previsto (e periodicamente aggiornato) con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

A tale proposito, con il Decreto 10 marzo 2004, il Ministero del lavoro ha stabilito che:

- la misura dell'indennità mensile di disponibilità è determinata nel 20 per cento della retribuzione prevista dal CCNL applicato nell'azienda utilizzatrice;
- la retribuzione mensile di riferimento per la determinazione dell'indennità è costituita da: minimo gabellare; indennità di contingenza; E.D.R.; ratei di mensilità aggiuntive;
- per determinare la quota oraria dell'indennità di disponibilità si deve utilizzare il coefficiente orario previsto dal CCNL applicato.

Trattamento nei periodi non lavorati. L'indennità di disponibilità spetta solo se il lavoratore si è impegnato a rispondere alla chiamata; viene corrisposta nella misura e nei tempi stabiliti dal contratto.

Impedimenti. Qualora intervenga una malattia o un altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore deve informare tempestivamente il datore di lavoro sulla durata dell'impedimento.

Durante tale periodo non matura il diritto a percepire l'indennità di disponibilità.

Nel caso in cui il lavoratore non provveda a informare il datore di lavoro della temporanea indisponibilità, perde il diritto a per-

cepire l'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

Contributi previdenziali. La contribuzione previdenziale sull'indennità di disponibilità, che è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo, deve essere versata sul valore effettivo non rendendosi applicabile la normativa prevista in materia di minimali di contribuzione.

Rifiuto ingiustificato di adempiere all'obbligo. Qualora il lavoratore garantisca la propria disponibilità, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata potrà comportare:

- la risoluzione del contratto;
- la restituzione della quota di indennità di disponibilità relativa al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto;
- un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi oppure, in mancanza, dal contratto di lavoro.

Tutele del lavoratore. Per i periodi lavorati il lavoratore intermittente non deve ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto a un lavoratore dello stesso livello, a parità di mansioni svolte. Tale trattamento è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, per quanto riguarda:

- l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa;
- le ferie;
- i trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità e congedi parentali.

Per i periodi durante i quali garantisce la propria disponibilità al datore di lavoro, il lavoratore non è titolare di alcun diritto rico-

nosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità.

Rinvii alla contrattazione. Per la regolamentazione del lavoro intermittente il rinvio alla contrattazione collettiva è operato nei confronti dei contratti collettivi nazionali e territoriali (non quindi dei contratti collettivi aziendali) nelle seguenti materie:

- individuazione delle ipotesi che legittimano il ricorso al lavoro intermittente;
- misura dell'indennità di disponibilità;
- individuazione dei periodi predeterminati nella settimana, nel mese e nell'anno in cui il diritto all'indennità matura solo con la risposta alla chiamata;
- possibilità di prevedere delle indicazioni specifiche con riferimento agli elementi che devono risultare nel contratto ai fini della prova;
- misura del risarcimento in caso di rifiuto ingiustificato a rispondere alla chiamata.

6. Contratto di inserimento

Definizione. Il contratto di inserimento è un particolare contratto di lavoro che, attraverso un progetto individuale di adattamento della professionalità, è mirato a inserire, ovvero reinserire, nel mercato del lavoro particolari categorie di lavoratori.

Soggetti interessati. Il contratto di inserimento è volto all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro di:

- soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni;
- disoccupati di lunga durata da 29 anni e fino a 32 anni di età;

- lavoratori con più di 50 anni privi di un posto di lavoro;
- lavoratori che non hanno lavorato nell'ultimo biennio e che intendono riprendere l'attività lavorativa;
- donne senza limiti di età che risiedono in zone in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20 per cento rispetto a quello maschile, ovvero il tasso di disoccupazione femminile sia superiore al 10 per cento di quello maschile;
- persone con grave handicap fisico o psichico.

Requisiti del datore di lavoro. Il contratto di inserimento può essere stipulato da:

- enti pubblici economici;
- imprese e loro consorzi;
- gruppi di imprese;
- associazioni professionali;
- associazioni socio-culturali;
- associazioni sportive;
- fondazioni;
- enti di ricerca pubblici e privati;
- organizzazioni e associazioni di categoria.

Condizione fondamentale per poter stipulare contratti di inserimento è il mantenimento in servizio almeno del 60 per cento dei contratti di inserimento scaduti nei 18 mesi che precedono la nuova assunzione. A tal fine non si computano i lavoratori:

- dimessi;
- licenziati per giusta causa;

- che non abbiano accettato la riconversione del contratto di inserimento in contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- che non abbiano superato il periodo di prova;
- i contratti non trasformati a tempo indeterminato nel numero massimo di quattro.

Rimangono in vigore le disposizioni dettate dall'articolo 20 della Legge n. 223/91 in materia di contratti di reinserimento qualora le stesse siano più favorevoli.

Forma del contratto. Il contratto di inserimento deve essere stipulato per iscritto e deve indicare:

- la durata;
- la categoria di inquadramento;
- il progetto individuale di inserimento;
- l'eventuale periodo di prova;
- l'orario di lavoro;
- il trattamento di malattia e infortunio.

In caso di mancanza della forma scritta o del progetto di inserimento il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Progetto individuale di inserimento. Per poter stipulare un contratto di inserimento è necessaria la definizione, con l'accordo del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento per adeguare le sue competenze professionali al contesto lavorativo.

I CCNL fisseranno le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali di formazione continua.

L'accordo interconfederale 11 febbraio 2004, con efficacia transitoria fino alla definizione della materia da parte dei singoli CCNL, specifica che nel progetto individuale di inserimento devono essere indicate:

- la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento o reinserimento oggetto del contratto;
- la durata e le modalità della formazione.

Per quanto riguarda la formazione, il progetto deve prevedere: una formazione teorica non inferiore a 16 ore inerente l'apprendimento di nozioni di: prevenzione antinfortunistica, disciplina del rapporto di lavoro e organizzazione aziendale.

L'attività formativa svolta dal dipendente va riportata sul libretto formativo.

In caso di grave inadempienza nella realizzazione del progetto individuale di inserimento (sia per responsabilità esclusiva del datore di lavoro, sia tale da impedire le finalità del contratto di inserimento), il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore alla fine del periodo di inserimento, maggiorata del 100 per cento.

Durata. Questa tipologia contrattuale deve avere una durata non inferiore a nove mesi e non superiore a diciotto mesi. In caso di assunzione di soggetti con handicap fisico o psichico la durata può raggiungere i trentasei mesi.

Nel computo delle durate massime non si rilevano i periodi di assenza per maternità, servizio militare o civile.

Il contratto non è rinnovabile tra le stesse parti e la proroga è ammessa, anche più di una volta, sempre con rispetto dei limiti di durata massima (18 o 36 mesi).

Disciplina del rapporto di lavoro. Salvo diversa previsione dei CCNL nazionali o territoriali, al contratto di inserimento si applica la disciplina prevista per i contratti a tempo determinato (D.Lgs n. 368/2001).

I CCNL possono prevedere le percentuali massime di lavoratori assunti con contratto di inserimento.

Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto. Il legislatore, al fine di garantire il rispetto dei principi generali di non discriminazione, con la Legge n. 80/2005 ha vietato l'utilizzo di questa forma di sottoinquadramento per le donne. La stessa disposizione ha fatto salve eventuali diverse previsioni della contrattazione collettiva.

In mancanza di specifiche previsioni contrattuali, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dai computi numerici previsti da leggi e contratto.

Agevolazioni. Sono riconosciute le agevolazioni previste per i contratti di formazione lavoro ai contratti di inserimento stipulati, nel rispetto del Regolamento CE n. 2204/2002, con:

- disoccupati di lunga durata da 29 anni fino a 32 anni di età;
- lavoratori con più di 50 anni senza un posto di lavoro;
- lavoratori che non hanno lavorato nell'ultimo biennio e che intendono riprendere l'attività lavorativa;
- persone con grave handicap fisico o psichico.

Sono esclusi dalle agevolazioni i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni.

L'applicazione degli incentivi economici per la stipulazione dei contratti di inserimento, è valida solamente per le donne che risiedono nelle regioni individuate dal Decreto ministeriale 17 novembre 2005 (Lazio, Molise, Campania, Puglia Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna) per gli anni 2004, 2005 e 2006.

7. Contratto di lavoro a tempo parziale (*part-time*)

Definizione. Il rapporto di lavoro è a tempo parziale quando l'orario di lavoro fissato dal contratto individuale risulti comunque inferiore a quello a tempo pieno su base settimanale, ovvero mensile o annuale.

Distribuzione dell'orario. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può configurarsi come segue:

- *part-time* orizzontale, qualora l'orario di lavoro giornaliero sia inferiore all'orario normale giornaliero, mentre rimane immutata la distribuzione dell'orario nei giorni di lavoro contrattualmente previsti;
- *part-time* verticale, qualora l'attività lavorativa si svolga a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;
- *part-time* misto, qualora sia prevista una combinazione delle due ipotesi sopra citate.

Ambito soggettivo di applicazione. Il rapporto a tempo parziale può essere stipulato dalla generalità dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Nel rapporto a tempo parziale alle dipendenze della Pubblica

Amministrazione non si applicano le modifiche introdotte dal D.Lgs n. 276/2003.

Durata. Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato a termine o a tempo indeterminato. Nel contratto a tempo parziale stipulato a termine è possibile ricorrere al lavoro supplementare, straordinario e alle clausole flessibili ed elastiche.

Forma del contratto. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto e consegnato al lavoratore prima che lo stesso inizi a lavorare. Devono essere indicate la durata e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

La forma scritta è necessaria a fini di prova.

La mancanza o l'indeterminatezza delle informazioni relative alla durata e alla collocazione temporale della prestazione lavorativa non comportano, in ogni caso, la nullità del contratto a tempo parziale.

Lavoro supplementare. Per lavoro supplementare si intende nelle ipotesi di *part-time* orizzontale il lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno.

Ricorso al lavoro supplementare. È espressamente ammesso dal legislatore in ogni ipotesi di contratto *part-time* di tipo orizzontale, anche a tempo determinato; non è escluso (a parere del Ministero) anche nel *part-time* verticale o misto, tutte le volte che la prestazione pattuita sia inferiore all'orario normale settimanale fissato in 40 ore dal legislatore ovvero nel minor numero di ore dalla contrattazione collettiva.

La legge delega i contratti collettivi (nazionale, territoriale e aziendale) a stabilire:

- i limiti massimi di lavoro supplementare effettuabile;
- le motivazioni;
- le conseguenze del superamento dei limiti massimi consentiti.

I limiti del numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili non devono essere necessariamente individuati in ragione d'anno e di singola giornata lavorativa; conseguentemente le parti sociali risultano libere di individuare il periodo di riferimento che ritengono più opportuno.

Il trattamento economico in caso di lavoro supplementare è stabilito dai contratti collettivi che possono anche prevedere che la maggiorazione per il lavoro supplementare sia comprensiva di una quota forfetaria che compensa l'incidenza della maggiorazione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

In presenza di regolamentazione collettiva non è necessario il consenso al lavoro supplementare da parte del lavoratore.

L'eventuale rifiuto può assumere rilevanza disciplinare mentre non può, in ogni caso, integrare gli estremi per un giustificato motivo di licenziamento.

Non è previsto un vincolo di forma per la manifestazione del consenso all'effettuazione della prestazione supplementare: tale consenso potrà essere quindi manifestato anche in forma implicita e per fatti concludenti.

In mancanza di regolamentazione collettiva il lavoro supplementare è, comunque, ammesso su base volontaria, previo consenso del lavoratore, senza limiti, fermo restando quello del tempo pieno.

L'eventuale rifiuto del lavoratore non può, in assenza di regolamentazione collettiva, costituire né giustificato motivo oggettivo di licenziamento né un fatto disciplinarmente rilevante.

Lavoro straordinario. Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso, nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto.

Il lavoro straordinario è disciplinato dalle regole vigenti, legali (D.Lgs n. 66/2003) e contrattuali, per i lavoratori a tempo pieno.

Non è previsto alcun obbligo di forma per la richiesta di effettuazione di lavoro straordinario.

Trattamento normativo. Il lavoratore a tempo parziale ha diritto allo stesso trattamento normativo riservato al lavoratore a tempo pieno. Il trattamento economico, invece, sarà proporzionato all'orario di lavoro svolto.

Al lavoratore a tempo parziale sono riconosciuti i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno per quanto riguarda:

- la retribuzione oraria;
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- il periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità;
- la durata del periodo di conservazione del posto in caso di malattia e infortunio;
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro;
- l'accesso a iniziative di formazione professionale e a servizi sociali aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite;
- i diritti sindacali.

Per i rapporti a tempo parziale di tipo verticale, i contratti collettivi possono prevedere un riproporzionamento della durata del periodo di prova e del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia.

Per quanto riguarda il trattamento economico, questo deve essere riproporzionato in ragione della ridotta prestazione lavorativa in riferimento a:

- retribuzione globale;
- importo della retribuzione feriale;
- importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio e maternità.

Trasformazione del rapporto. Un dipendente già in forza a tempo pieno può trasformare il proprio rapporto in rapporto di lavoro a tempo parziale, purché entrambe le parti (datore di lavoro e lavoratore) siano d'accordo. In particolare:

- nel caso di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, è necessario che l'atto sottoscritto dalle parti sia convalidato dalla Direzione provinciale del Lavoro.
- nel caso, invece, di trasformazione da tempo parziale a tempo pieno, è sufficiente l'accordo tra le parti.
- il lavoratore affetto da patologia oncologica, per il quale risulta una ridotta capacità lavorativa accertata da commissione medica ASL, ha diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale verticale ovvero orizzontale. Su sua richiesta, il rapporto part-time deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.

Diritto di precedenza. Il diritto legale di precedenza per la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno nell'ipotesi di nuove assunzioni a tempo pieno, per mansioni uguali o equivalenti in unità produttive site nello stesso ambito comunale, può essere inserito dalle parti nel contratto individuale.

In caso di assunzione a tempo parziale, il datore di lavoro deve darne tempestiva notizia ai dipendenti a tempo pieno, anche me-

dianche comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti i lavoratori, prendendo in considerazione le eventuali domande di trasformazione.

Criteri di computo. I lavoratori a tempo parziale sono computati, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti di legge e di contratto, ivi inclusa la disciplina prevista dal Titolo terzo dello Statuto dei lavoratori, in proporzione all'orario effettivamente svolto.

Clausole flessibili. Sono le clausole che consentono, entro limiti predeterminati, la variazione della distribuzione dell'orario. Le principali caratteristiche sono:

- il preavviso minimo è di due giorni lavorativi, fatte salve le intese tra le parti.
- i contratti collettivi individuano le modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- la prestazione resa attraverso l'adozione di clausole flessibili dà diritto a specifiche compensazioni nella misura ovvero nelle forme fissate dalla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale, aziendale);
- viene introdotta l'assistenza, all'atto della stipula dello specifico patto scritto ed a scelta del lavoratore interessato, di un rappresentante sindacale;
- l'eventuale rifiuto di stipulare lo specifico patto scritto, da parte del lavoratore, non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento;
- in assenza di disciplina collettiva, la clausola flessibile può essere introdotta per accordo individuale.

Clausole elastiche. Sono le clausole che consentono di variare in

aumento la durata della prestazione lavorativa. Le principali caratteristiche sono:

- sono ammesse nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto.
- è rimessa alla contrattazione collettiva l'individuazione di condizioni e modalità di adozione delle clausole, i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione, le specifiche compensazioni.
- il preavviso minimo è di due giorni, fatte salve le intese tra le parti.
- in assenza di contratti collettivi, il datore e il lavoratore possono concordare direttamente le clausole elastiche: tali accordi individuali dovranno comunque stabilire le condizioni e le modalità di accesso alle clausole, i limiti massimi di variabilità, le specifiche compensazioni.

A parere del Ministero del lavoro, la clausola elastica determina, in linea di massima, un incremento definitivo (pur essendo possibile che lo stesso possa essere temporaneo o eventuale) della durata della prestazione, a differenza dello straordinario o del supplementare che comportano, invece, un aumento non stabile della prestazione, riferito a ogni singola giornata nella quale viene richiesta una prestazione aggiuntiva.

Se viene svolto lavoro elastico o flessibile difformemente da quanto stabilito dalla contrattazione collettiva, la sanzione prevista è esclusivamente economica, a titolo di risarcimento del danno nella forma di un ulteriore emolumento aggiuntivo alla retribuzione.

Risoluzione del rapporto di lavoro. Nessuna particolarità contraddistingue la risoluzione di un rapporto di lavoro a tempo parziale che si conclude, dunque, con le stesse modalità e gli stessi adempimenti che caratterizzano il rapporto di lavoro a tempo pieno.

Disciplina previdenziale. La legge delega nel prevedere la possibilità di incentivi per favorire il ricorso a questa tipologia di rapporto da parte dei lavoratori anziani prevede che gli stessi possano essere anche di natura previdenziale: tale disposizione non è stata attuata dal D.Lgs n. 276/2003 che ha rinviato a un provvedimento successivo la determinazione, in generale, degli incentivi economici per favorire il ricorso al *part-time*, anche a tempo determinato, compatibilmente con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di stato, nell'ambito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione.

8. Contratto di lavoro a tempo determinato

Ipotesi consentite. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Le ragioni devono essere precisamente e concretamente individuate nel contratto individuale.

Nelle aziende di trasporto aereo o in quelle esercenti servizi aeroportuali per lo svolgimento di servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo di passeggeri e merci, è consentito solo in alcuni periodi dell'anno ed entro limiti di tempo e percentuali.

Disciplina. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

La forma scritta non è necessaria quando si tratta di rapporti di lavoro occasionali, contenuti nel breve termine di 12 giorni.

I termini e le condizioni entro i quali può essere prorogato il contratto a termine, sono i seguenti:

- deve sussistere, al momento della scadenza del termine originario, il consenso del lavoratore;
- la proroga può avvenire non più di una volta;
- la durata del contratto originario deve essere inferiore a tre anni;
- la proroga deve essere giustificata da ragioni oggettive e riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto a termine è stato stipulato;
- la durata complessiva del rapporto non può eccedere i tre anni.

Anche per la proroga, come già per la stipulazione del contratto originario, l'onere della prova circa la sussistenza delle condizioni che la giustifichino, è a carico del datore di lavoro.

Trasformazione del contratto a termine. Il rapporto di lavoro a termine può essere convertito in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per i seguenti motivi e con le seguenti modalità:

- quando sussiste la volontà delle parti, in questo caso la conversione può avvenire in qualsiasi momento, anche prima della scadenza del termine;
- per mancanza del requisito formale dell'atto scritto;
- per mancanza di una delle condizioni che giustificano l'apposizione del termine;
- quando il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore. Se il rappor-

to di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini;

- quando il lavoratore venga riassunto a termine entro il periodo di dieci ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Quando si tratti di due assunzioni successive a termine, il rapporto si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

Esclusioni. La disciplina del contratto a termine non si applica a:

- lavoratori temporanei;
- apprendisti e lavoratori assunti con contratti di formazione lavoro;
- tirocini, *stage*;
- contratti con i lavoratori in mobilità ex articolo 8, Legge n. 223/1991;
- contratti nell'agricoltura ex articolo 12, comma 2, D.Lgs. 11 agosto 1993, n. 375;
- settore del turismo e dei pubblici esercizi per servizi di durata non superiore a tre giorni;
- dirigenti per una durata non superiore a cinque anni con facoltà di recesso per il dirigente con il preavviso trascorso un triennio;
- aziende di import-export di prodotti ortofrutticoli;
- contratti a termine stipulati con lavoratori che abbiano posticipato il percepimento della pensione ex articolo 75, Legge n. 388/2000.

Divieti. Il ricorso al contratto a termine non è ammesso:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitino il diritto di sciopero;
- se si sono effettuati licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva e salve alcune eccezioni (se il contratto a termine è concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, riguarda assunzioni di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità e ha una durata iniziale non superiore a tre mesi);
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell’orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- se l’azienda non ha effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell’articolo 4 D.Lgs n. 626/1994.

Limitazioni al ricorso ai contratti a termine. Il D.Lgs n. 368/2001 affida ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi l’individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell’istituto del contratto a tempo determinato.

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi che saranno definiti dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
- per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell’elenco allegato al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;

- per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi.

Sono altresì esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato:

- stipulati a conclusione di un periodo di tirocinio o di *stage*, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;
- stipulati con lavoratori di età superiore ai cinquantacinque anni;
- conclusi quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio, definiti o predeterminati nel tempo, aventi carattere straordinario od occasionale.

Sono infine esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie sopra individuate, ma di durata non superiore ai sette mesi, compresa la eventuale proroga, ovvero non superiore alla maggiore durata definita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche. Quest'ultima ipotesi di esenzione non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi.

Principio di non discriminazione. Al prestatore di lavoro assunto con contratto di lavoro a tempo determinato vengono garantiti gli stessi diritti che spettano al lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato comparabile e sempre che tali diritti non siano obiettivamente incompatibili con la natura del contratto a termine.

Diritto alla formazione. Il lavoratore a termine ha diritto alla formazione finalizzata a:

- la prevenzione di rischi;
- la crescita professionale.

Criteri di computo e diritti sindacali. I lavoratori assunti a tempo determinato, se il contratto ha durata superiore a nove mesi, sono computati nel novero dei dipendenti dell'azienda ai fini dei diritti sindacali previsti dalla Legge n. 300/1970.

Diritto di precedenza. A determinate condizioni è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, l'individuazione di un diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica. In ogni caso il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

APPENDICE B: QUESTIONARIO**Indagine Confindustria: l'utilizzo della legge Biagi nel 2005****A) INFORMAZIONI GENERALI SULL'IMPRESA/GRUPPO**

A.1 Denominazione
impresa/gruppo

A.2 Partita IVA A.3 CCNL applicato

A.4 n° complessivo unità produttive: sul territorio nazionale all'estero

A.5 I dati che inserirà sul questionario riguardano tutta l'azienda a livello nazionale (come sarebbe preferibile) o solo l'unità locale? nazionale locale

A.6 Provincia in cui e' localizzata la sede principale dell'impresa/gruppo

A.7 N° complessivo lavoratori dipendenti dell'impresa/gruppo al 31/12/2005 (Italia)

A.8 Fatturato globale lordo dell'impresa/gruppo nel 2005 (o ultimo disponibile, in milioni di euro)

Compilatore Tel
 Persona a cui inviare la sintesi dei risultati

Email:

B) LA STRUTTURA E LA DINAMICA DELL'OCCUPAZIONE IN ITALIA**B.1 Struttura dell'occupazione: lavoratori dipendenti per sesso e tipologia contrattuale**

	Lavoratori al 31/12/2004		Lavoratori al 31/12/2005	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
B.1.1 Tempo indeterminato - Full time				
B.1.2 Tempo indeterminato - Part-time				
B.1.3 Tempo determinato - Full time				
B.1.4 Tempo determinato - Part-time				
B.1.5 Contratto di inserimento				
B.1.6 Apprendistato				
B.1.T TOTALE				

B.2 Struttura dell'occupazione: lavoratori dipendenti per titolo di studio e contratto al 31/12/2005

	Laureati ¹		Maturati/ diplomati	Titolo inferiore ²
	Tot. laureati	di cui in materie Scientifiche ³		
B.2.1 Tempo indeterminato - Full time				
B.2.2 Tempo indeterminato - Part-time				
B.2.3 Tempo determinato - Full time				
B.2.4 Tempo determinato - Part-time				
B.2.5 Contratto di inserimento				
B.2.6 Apprendistato				

¹ Comprese anche le lauree triennali.² Scuola dell'obbligo/diploma professionale.³ Laureati in discipline tecniche come, ad esempio, gli ingegneri. Tutti gli altri laureati (in economia, giurisprudenza, lingue straniere, ecc.) rientrano solo nel totale.

B.2.T	TOTALE					
B.3	Struttura dell'occupazione: lavoratori dipendenti per sesso e qualifica al 31/12/2005					
	Totale	di cui:				
		Dirigenti	Quadri	Impiegati	Intermedi	Operai
B.3.1	Maschi					
B.3.2	Femmine					
B.3.T	TOTALE					

B.4 Se nel 2005 l'azienda ha fatto ricorso alla somministrazione di lavoro indicare - per ciascuna tipologia - il monte-ore complessivo ed il numero di lavoratori:

	monte-ore complessivo	numero di lavoratori
- a tempo determinato (ex interinali)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
- a tempo indeterminato (staff leasing)	<input type="text"/>	<input type="text"/>

B.5 Quanti collaboratori (co.co.co./a progetto) avete utilizzato nel 2005? (n° di persone)

B.5.1 Indicare la distribuzione % per titolo di studio
 Laurea: Diploma: Tit. inf.:

B.5.2 Indicare la distribuzione % per classi di età
 < 30: 30-50: > 50:

B.5.3 Quanti collaboratori (co.co.co./a progetto) avete utilizzato nel 2004? (n° di persone)

B.6 Dinamica dell'occupazione: assunzioni e trasformazioni nel 2005 per titolo di studio e tipologia contrattuale

	n. di trasformaz /assunzioni	TITOLO DI STUDIO			
		Tot. laureati	Laureati di cui in materie Scientifiche	Maturati/diplomati	Titolo inferiore
Trasformazioni a tempo indeterminato					
di cui in precedenza con contratto:					
a tempo determinato di inserimento					
di apprendistato					
somministrazione co.co.co./a progetto					
Nuove assunzioni di cui:					
a tempo indeterminato - full time					
a tempo indeterminato - part-time					
a tempo determinato - full time					
a tempo determinato - part-time					
di inserimento					
di apprendistato					
Neo-assunti con meno di 30 anni					

B.7 Trasformazioni a part-time per sesso e classi di età nel 2005

*	<30 anni	30-50 anni	> 50 anni
---	----------	------------	-----------

Femmine			
TOTALE			

B.8 Distribuzione % delle assunzioni a tempo determinato per classe di durata del contratto nel 2005

fino a 6 mesi	7-12 mesi	13-24 mesi	oltre 24 mesi	totale
				100%

B.9 Dinamica dell'occupazione: cessazioni nel 2005 per tipologia contrattuale e per causale:

	TOTALE	se disponibili, indicare le causali:				
		Scadenza contratto	Dimissioni	Licenziamenti		Pensione
				Individuali	Collettivi-mobilità	
B.9.1 Tempo indeterminato						
B.9.2 Tempo determinato						
B.9.3 Contratto inserimento						
B.9.4 Apprendistato						
B.9.7 TOTALE						

- B.10 Nel 2005 erano presenti in azienda:
- B.10.1 stagisti e/o tirocinanti ? No Si → quanti?
- B.10.2 lavoratori con contratto di lavoro condiviso (job sharing)? No Si → quanti?
- B.10.3 lavoratori con contr. di lavoro intermittente (job on call)? No Si → quanti?
- B.10.4 telelavoratori ? No Si → quanti?

C) I CANALI DI RECLUTAMENTO

- C.1 Oltre alle tradizionali autocandidature e alle inserzioni sulla stampa, quali canali avete utilizzato maggiormente nel 2005 per reclutare il personale? (indicare al massimo i 3 canali principali)
- | | | | |
|--------------------------------|---|--------------------------------|---|
| <input type="text" value="1"/> | Agenzie pubbliche | <input type="text" value="5"/> | Agenzie di somministrazione (ex interinali) |
| <input type="text" value="2"/> | Agenzie private | <input type="text" value="6"/> | Agenzie di staff leasing |
| <input type="text" value="3"/> | Internet | <input type="text" value="7"/> | Canali informali |
| <input type="text" value="4"/> | Nuovi soggetti abilitati (enti locali, scuole, enti bilaterali, associazioni di rappresentanza) | | |

D) I GIUDIZI DELLE IMPRESE SULLE NORME DI LEGGE E CONTRATTUALI

- D.1 Nell'esperienza della vostra azienda, l'utilizzo dei contratti a tempo determinato è divenuto più agevole in seguito al d.lgs. 368/2001? No Si
- D.2 Qualora l'azienda AVESSE UTILIZZATO qualcuna delle seguenti forme contrattuali, indicarne il motivo principale:
- | | Motivi organizzativi dell'impresa | Motivi personali del lavoratore |
|---|-----------------------------------|---------------------------------|
| Contratti di collaborazione a progetto | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="2"/> |
| Contratti di somministrazione a tempo determinato (ex interinale) | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="2"/> |
| Contratti di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="2"/> |
| Contratti di lavoro condiviso (job sharing) | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="2"/> |
| Contratti di lavoro intermittente (job on call) | <input type="text" value="1"/> | <input type="text" value="2"/> |

D.3 Per quelle forme contrattuali che invece NON HA UTILIZZATO, indicarne le ragioni:
(possibili più risposte)

	perché ci sono difficoltà:				
	non interessa	nell'applicazione normativa	con i lavoratori coinvolti	di natura sindacale	congiunturali (economico-produttive)
Co.co.pro.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Somministrazione a termine	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Staff leasing	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Job sharing	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Job on call	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

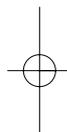
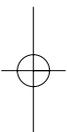
D.4 L'apprendistato professionalizzante è utilizzato in azienda?

Si → per quanti lavoratori?

→ per quale dei seguenti motivi?

- 1 Non interessa
- 2 regolamentazione regionale assente
- 3 regolamentazione regionale inadeguata
- 4 regolamentazione CCNL assente
- 5 Altro (specificare: _____)

No → avete intenzione di utilizzarlo in futuro? No Sì



Finito di stampare nel mese di marzo 2007
dalla Failli Grafica S.r.l. - Guidonia-Montecelio (Roma)

